
AB AKOLA GROUP

GRUPĖS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO PREVENCIJOS POLITIKA

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. **AB Akola group**, juridinio asmens kodas 148030011, buveinės adresas Subačiaus g. 5, Vilnius, Lietuvos Respublika, grupės psichologinio smurto ir mobingo prevencijos politikos („**Politika**“) tikslas yra bendrovėje ir jos valdomose įmonėse („**Grupė**“, o kiekviena atskirai – „**Bendrovė**“) numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir veiksmingus veiksmus, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo žodinio agresyvaus elgesio jų atžvilgiu („**Psichologinis smurtas**“) ir jėgų disbalansu paremtų santykių darbo vietoje, pasireiškiančių nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu („**Mobingas**“) rizikos.
- 1.2. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijomis Nr. R206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje ir taikytinos vykdančios įvairias ekonomines veiklas“, Valstybinės darbo inspekcijos parengtomis metodinėmis rekomendacijomis psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui.

2. DARBUOTOJŲ TEISĖS IR BENDROVĖS ATSAKOMYBĖS

- 2.1. Visi Grupės darbuotojai privalo puoselėti pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes, deklaruoti nepakantumą bet kokiai Psichologinio smurto ir Mobingo formai, aiškiai parodydami, kad tokie veiksmai yra neteisėti ir netoleruojami Grupėje.
- 2.2. Kiekvienas Grupės darbuotojas, neatsižvelgiant į jo rasę, tautybę, amžių, socialinę padėtį, įsitikinimus, orientaciją, užimamas pareigas, turi teisę:
- į darbo aplinką be įtampos, streso, Psichologinio smurto ir Mobingo apraiškų;
 - į pagarbų bendravimą, dalykiškus darbinis santykius, aiškiai apibrėžtą savo vaidmenį darbe ir aiškiai suformuluotas atsakomybes;
 - į galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
 - į galimybę pranešti apie darbe patiriamą Psichologinį smurtą ir Mobingą ir nepatirti dėl to priešiškos reakcijos bei gauti reikiamą pagalbą;
 - dalyvauti vertinant profesinę riziką, tiriant psichologinį klimatą Grupėje, teikti pasiūlymus, kuriant bei įgyvendinant prieš Psichologinį smurtą ir Mobingą nukreiptą kultūrą;
 - į Bendrovės lėšomis organizuojamus Psichologinio smurto ir Mobingo atpažinimo ir įveikos mokymus;
 - bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, darbuotojų atstovais, darbuotojų teises ginančiomis organizacijomis.
- 2.3. Psichologinio smurto ir Mobingo prevencijos tikslais Bendrovė:
- užtikrina, kad būtų paskirtas asmuo, į kurį gali kreiptis darbuotojai, patyrę Psichologinį smurtą ir Mobingą („**Atsakingas asmuo**“);
 - sudaro ir užtikrina saugias darbo sąlygas, kur netoleruojamas joks asmens orumą pažeidžiantis, diskriminuojantis elgesys, Psichologinis smurtas ir Mobingas;
 - esant poreikiui, organizuoja ir suteikia darbuotojams galimybę dalyvauti mokymuose Psichologinio smurto ir Mobingo prevencijos klausimais;
 - netoleruoja jokių Psichologinio smurto ir Mobingo požymių turinčių veiksmų ar elgesio;
 - sudaro sąlygas visiems darbuotojams siūlyti sprendimus, susijusius su psichologinio klimato Bendrovėje gerinimu;
 - nedelsiant nagrinėja ir sprendžia Psichologinio smurto ir Mobingo apraiškų atvejus, suteikia reikalingą

- pagalbą šio smurto aukoms bei taiko atsakomybę smurtautojams;
- (g) supažindina visus darbuotojus apie galimas nepageidaujamo, nepagarbaus, neetiško elgesio pasekmes.
- 2.4. Atsakingas asmuo Bendrovėje įsipareigoja:
- (a) visus gautus pranešimus apie Psichologinį smurtą ir Mobingą neatidėliodamas registruoti ir tirti;
- (b) visus įtariamus ar nustatytus Psichologinio smurto ir Mobingo atvejus tirti vadovaujantis konfidencialumo, objektyvumo ir nešališkumo principais;
- (c) užtikrinti darbuotojų, pateikiančių pranešimus, konfidencialumą;
- (d) informuoti Bendrovę apie Politikos laikymąsi Bendrovėje.
- 2.5. Bendrovės darbuotojai privalo užkirsti kelią visiems Psichologinio smurto ir Mobingo požymių turintiems veiksams, informuojant Atsakingą asmenį apie tokius veiksmus.

3. GRUPĖJE NETOLERUOJAMOS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO APRAIŠKOS

- 3.1. Grupėje Psichologiniu smurtu ir Mobingu laikomos šios taktikos:
- (a) pažeminimas – vieno asmens ar grupės elgesys kito asmens ar grupės atžvilgiu, tyčiomis arba atsitiktinai užgaunant pastarojo savigarbą. Asmuo, suvokiantis elgesį kaip jo pažeminimą, išgyvena pažeminimo jausmą. Pažeminimu tiesiogiai arba netiesiogiai imponuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, akcentuojamas žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija;
- (b) gąsdinimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;
- (c) kompetencijos žeminimas – pasireiškia tuo, kai apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis, asmuo tampa nuolatinis neobjektyvios kritikos objektas ir pan.;
- (d) socialinė izoliacija – pasireiškia tuo, kad su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbu reikalinga informacija, į komunikacijos boikotą raginami įsitraukti ir kiti kolektyvo nariai, asmuo ignoruojamas.
- 3.2. Grupėje Psichologiniu smurtu ir Mobingu laikomi šie veiksmai:
- (a) boikotas – asmens socialinė izoliacija, darbu reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.;
- (b) priekabiavimas – užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.;
- (c) patyčios – priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.;
- (d) klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas – informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, klaidinančios informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.;
- (e) materialusis kenkimas – priemonių, reikalingų darbu ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan. siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą.
- 3.3. Psichologiniu smurtu ir Mobingu Grupėje laikomi veiksmai šiose srityse:
- (a) poveikis saviraiškai ir komunikacijai – veiksmai, sunkinantys galimybę asmenį aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai apribota galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbantis asmuo nuolat pertraukiamas, kai bendraujama pakeltu tonu, šaukiama, garsiai barama, asmens darbas yra nuolatinės kritikos taikinyje, kritikuojamas privatus asmens gyvenimas, asmuo terorizuojamas telefonu, grasinama žodžiu, raštu, su asmeniu vengiama kontaktuoti, atsiribojama paniekinančiais žvilgsniais, gestais, vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant ir pan.;
- (b) puolimas socialinių santykių srityje – su asmeniu nutraukiami komunikaciniai ryšiai (nebekalbama, nebendraujama, nereaguojama, darbo vieta perkeliama į kitą patalpą, toliau nuo bendradarbių, bandoma bendradarbiams drausti bendrauti su asmeniu, socialiniai ryšiai nutraukiami verbaliniu ir neverbaliniu lygmenimis, lokaliai pabrėžiama distancija tarp asmens ir bendradarbių);
- (c) reputacijos, autoriteto puolimas – siekiama sumenkinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumu: apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama, asmuo tampa nuolatinis paskalų

objektu, asmuo išjuokiamas, pašiepiamas, skleidžiama nuomonė, įtarimai, jog asmuo gali būti psichiškai nesveikas, pamėgdžiojimas siekiant pasišaipyti, puolamos politinės arba religinės asmens pažiūros, juokiamasi iš privataus gyvenimo, pajuokų objektu tampa tautybė, rasė, lytis, amžius, asmuo verčiamas atlikti darbus, kurie žalingai veikia jo pasąmonę, darbinis įnašas be pagrindo vertinamas neigiamai, liguistai, abejojama visais asmens sprendimais, asmeniui adresuojami keiksmažodžiai arba kitokie neigiami žodžiai, seksualinio pobūdžio užuominos arba verbaliniai seksualiniai pasiūlymai, asmens autoritetas ir reputacija puolami neformaliaisiais komunikacijos kanalais, naudojantis išankstinėmis neigiamomis nuostatomis, prietarais ir stereotipais, tokie veiksmai asmeniui kelia skausmą ir sunkina gynybą, nes stereotipinė informacija nediskutuojama ir negrindžiama objektyviais įrodymais;

- (d) pasikėsinimas į profesinę ir gyvenimo kokybę – beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias asmuo buvo atsakingas, pernelyg didelio (diskriminuojančio, neadekvataus) darbo krūvio skyrimas, perdėtas darbo kontroliavimas ir nereali terminai, užduotys, kurios viršija asmens gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus atliktos ne be priekaištų, skiriamos įžeidžiančios darbo užduotys, skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant demaskuoti, t. y. parodyti, kad asmuo nesugeba dirbti;
- (e) tiesioginis puolimas sveikatos srityje – asmuo verčiamas dirbti sveikatai žalingus darbus, grasinama panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga siekiant pamokyti, grubus elgesys, daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas, seksualinis priekabiavimas.

3.4. Pastebėtas Psichologinio smurto ir Mobingo atvejis Grupėje turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant Psichologinio smurto ir Mobingo rizikos prevencines priemones.

4. PREVENGINIAI VEIKSMAI, NUKREIPTI PRIEŠ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR MOBINGĄ

4.1. Grupė deda visas pastangas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

4.2. Grupė netoleruoja bet kokio ir bet kokios formos įžeidžiančio, užgaulaus ar kitokio piktnaudžiaujamo pobūdžio pasikartojančio elgesio, nukreipto prieš atskirą darbuotoją, kuriuo pažeidžiama darbuotojo profesinė, materialinė, socialinė ar psichologinė gerovė, sukeliamas poveikis psichinei ir fizinei darbuotojo sveikatai, reputacijai, mažinamas darbuotojo produktyvumas. Grupė deda visas pastangas užkirsti tam kelią, imasi prevencijos veiksmų.

4.3. Bendrovėje išskiriami prevenciniai veiksmai, nukreipti prieš Psichologinį smurtą ir Mobingą:

- (a) Pirminė prevencija – veiksmai, skirti pašalinti Psichologinio smurto ir Mobingo apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams:
 - (i) psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, darbai paskirstomi po lygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį, būtų atsižvelgiama į gerus darbuotojų tarpusavio santykius, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojai turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;
 - (ii) nedelsiant registruojami galimo Psichologinio smurto ir Mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;
 - (iii) Bendrovės kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija Psichologiniam smurtui ir Mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;
 - (iv) fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi.
- (b) Antrinė prevencija – prieš Psichologinį smurtą ir Mobingą nukreiptos Bendrovės politikos formavimas:
 - (i) darbuotojai supažindinami su Politika;
 - (ii) organizuojami mokymai darbuotojams Psichologinio smurto ir Mobingo temomis (darbuotojai mokomi kaip nustatyti galimas Psichologinio smurto ir Mobingo situacijas, kokie galimi Psichologinio smurto ir Mobingo šalinimo sprendiniai, bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti Psichologinio smurto ir (ar) jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes. Vadovai mokomi suprasti ir paaiškinti Bendrovės prieš Psichologinį smurtą ir Mobingą nukreiptą strategiją, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir

numatyti priemones, kurios padėtų išvengti Psichologinio smurto ir Mobingo darbe, padėti nukentėjusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus, palaikyti darbuotojus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką).

- (c) Tretinė prevencija – visapusė pagalba Psichologinį smurtą ir Mobingą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams:
 - (i) Psichologinį smurtą ir Mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo Psichologinio smurto ir Mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas, užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Bendrovės darbuotojams;
 - (ii) sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;
 - (iii) stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, konstatuoti darbo pareigų pažeidimą arba šiurkštų darbo pareigų pažeidimą.
- 4.4. Darbuotojai privalo bendradarbiauti vieni su kitais, taikiai spręsti įvairias situacijas, etiškai ir mandagiai elgtis su kolegomis, o iškilus bet kokioms konfliktinėms situacijoms ar kilus nesutarimams tarp darbuotojų, kreiptis žodžiu arba raštu į Atsakingą darbuotoją ir nenaudojant Psichologinio smurto ir Mobingo, spręsti situaciją.
- 4.5. Siekiant užtikrinti gerą darbo atmosferą, Bendrovė siekia, jog:
 - (a) būtų skatinama darbuotojų tarpusavio pagarba;
 - (b) nauji darbuotojai būtų tinkamai įtraukiami;
 - (c) būtų vengiama, kad darbuotojai nuolatos dirbtų vieni, be kolegų pagalbos;
 - (d) Psichologinis smurtas ir Mobingas darbe būtų netoleruojamas, o gauti pranešimai ar įtarimai apie tai būtų ištirti bei, įtarimams pasitvirtinus – nutraukti, o kalti asmenys – patraukti atsakomybėn;
 - (e) esant galimybei, skatinamas darbuotojų laisvalaikis kartu.

5. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

- 5.1. Visi darbuotojai, kurie patiria stresą darbe ar susiduria su kitais šioje Politikoje nurodytais sunkumais darbe, turi teisę raštu kreiptis į Atsakingą asmenį. Pranešime darbuotojas turi nurodyti:
 - (a) aplinkybes, dėl kurių darbuotojas jaučia, kad patiria stresą ar asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises;
 - (b) pažeidimo aplinkybes (turi būti nurodomos kiek įmanoma tikslesnės ir konkrečios faktinės aplinkybės, laikas, jeigu įmanoma, pateikiami pažeidimą įrodantys įrodymai (susirašinėjimas el. paštu, pokalbių išklotinės ir pan.);
 - (c) išsamią poziciją dėl to, kaip buvo pažeistos darbuotojo teisės ar teisėti interesai;
 - (d) pasiūlymus (jei darbuotojas turi), kaip spręsti darbuotojo aprašytą situaciją;
 - (e) darbuotojo elektroninio pašto adresą, kuriuo, esant reikalui, turi vykti komunikacija dėl pranešimo nagrinėjimo.
- 5.2. Kai pranešimas yra teikiamas dėl Atsakingo asmens veiksmų, darbuotojas Politikos 5.1 punkte nurodyta tvarka pranešimą teikia Bendrovės vadovui.
- 5.3. Galimo Psichologinio smurto ir Mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:
 - (a) pradedama nepagrįstai nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 5 (penkias) darbo dienas, nuo momento, kai Atsakingam asmeniui buvo pateikta rašytinė informacija Politikos 5.1 punkte nurodytu būdu arba Atsakingam asmeniui informacija tapo žinoma kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbta informacija ar kt.);
 - (b) galimo Psichologinio smurto ir Mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas, užtikrinant pranešimą pateikusio darbuotojo konfidencialumą (pranešimas gali būti nuasmeninamas, taikomas slaptazodis ir pan.);
 - (c) Atsakingas asmuo turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio Psichologinio smurto ir Mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų

- smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;
- (d) darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs Psichologinio smurto ir Mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Atsakingu asmeniu ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;
 - (e) surinkus informaciją, Atsakingas asmuo parengia išvadą dėl rekomenduojamų imtis veiksmų ir ją teikia Bendrovės vadovui, kuris priima galutinį sprendimą.
- 5.4. Darbuotojo pranešimą Atsakingas asmuo išnagrinėja ne vėliau nei per 20 (dvidešimt) darbo dienų nuo jo gavimo. Bendras pranešimo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas tik esant svarbioms priežastims ir tik motyvuotu sprendimu ne daugiau kaip 10 (dešimt) darbo dienų.
- 5.5. Psichologinis smurtas ir Mobingas prieš kitą darbuotoją gali būti pripažintas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kurio pagrindu Bendrovė gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl darbuotojo kaltės.
- 5.6. Atsakingas asmuo užtikrina:
- (a) reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems darbuotojams;
 - (b) darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl Psichologinio smurto ir Mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo Psichologinio smurto ir Mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu;
 - (c) jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto Psichologinio smurto ir Mobingo atvejo.

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 pranešimų suteikiama tik Atsakingam asmeniui. Atsakingas asmuo 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 kokio 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. 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.
- 6.5. Už Politikos įgyvendinimo Grupėje priežiūrą atsakingas asmuo yra skiriamas AB Akola group vadovo sprendimu.
- 6.6. 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.