

PATVIRTINTA

Lietuvos vyriausiojo administracinio  
teismo kanclerio 2018 m. birželio  
19 d. įsakymu Nr. T- 47

## LIETUVOS VYRIAUSIOJO ADMINISTRACINIO TEISMO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKA

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (toliau – ir Teismas) Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka (toliau – Tvarka) nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo Teisme nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Teisme priimant į pareigas valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį (toliau visi kartu – teismo darbuotojai), darbo ir tarnybos santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais.

3. Tvarka privaloma visiems Teismo darbuotojams.

### II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

4. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

5. **Diskriminacija** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenis lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

7. Kitos šioje Tvaroje vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

### III SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į PAREIGAS

8. Visiems asmenims suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo Teisme galimybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios,

etninės priklausomybės, religijos ar kitų savybių, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

9. Atrankos į pareigas Teisme kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendentui keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės ir kitas taikomas skirtingas teises, taip pat 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.

10. Skelbimuose dėl priėmimo į pareigas draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės, taip pat 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.

11. Atrankoje į pareigas dalyvaujančiam asmeniui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu.

#### **IV SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS TARNYBOS IR DARBO SANTYKIŲ SRITYJE**

12. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir lengvatas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

13. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų pagrindų.

14. Teismas imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos teismo pareigos.

15. Teismo darbuotojai, atliekantys darbuotojų atranką, turi būti supažindinti su lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

16. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

#### **V SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI**

17. Teismo darbo tvarkos taisyklėse patvirtinta darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarka. Valstybės tarnautojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu ir kitais teisės aktais.

18. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams vadovujamasi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose dokumentuose. Nustatant darbo užmokestį neatsižvelgiama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

19. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus. 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 Teismo sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas teismui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

20. Kriterijai, kuriais vadovujamasi atrenkant kandidatus paaugštinimui, turi būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

21. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

## **VI SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA**

22. Teismo kancleris yra atsakingas už tai, kad teisme būtų vykdomi lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos reikalavimai tiek priėmimo į pareigas, tiek tarnybos ir darbo santykių bei atleidimo iš pareigų procese.

23. Teismo darbuotojai ir pretendentai į pareigas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į teismo kanclerį ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia jo teises ar jį diskriminuoja. Tuo atveju, jei teismo kancleris teisės aktų nustatyta tvarka ir terminais neatsako į teismo darbuotojo ar pretendento į pareigas pareiškimą, pareiškėjai turi teisę kreiptis į teismo pirmininką.

24. Teismo kancleris arba Teismo pirmininkas, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nagrinėja galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo tvarka. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, skundas nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

25. Teismo darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į teismo kanclerį ar teismo pirmininką. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

26. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar pretendantą į pareigas, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, dalyvaujančius byloje dėl diskriminacijos, jų atstovus ar asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl diskriminacijos, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu ar tarnybiniu nusižengimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

27. Teismo darbuotojai su Teisme patvirtinta lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka supažindinami elektroniniu paštu.

28. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

---