

Kārtība par darbinieku tiesībām

Stiga RM aizstāv darbinieku tiesības, nodrošinot droša un likumīga darba iespējas.

Stiga RM meža darbinieku ilgtermiņa sociālās un ekonomiskās labklājības līmenis meža apsaimniekošanas rezultātā jāuzlabo vai jāuztur nemainīgā līmenī, ievērojot darba tiesības saskaņā ar LR normatīvajiem aktiem, starptautiskajiem dokumentiem un FSC noteikumiem.

Bērnu darbs

Saskaņā ar MK 28.05.2002. noteikumiem Nr. 206 „Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību.” Stiga RM nenodarbina darbiniekus, kas jaunāki par 18 gadiem.

Stiga RM aizliedz un neatbalsta smagus un sliktus bērnu nodarbinātības apstākļus ne savā darbībā, ne citu sadarbības uzņēmumu darbībā.

Piespiedu darbs

Stiga RM aizliedz un neatbalsta jebkādu piespiedu darba veidus, darba attiecības ir brīvprātīgas un balstās uz savstarpēju vienošanos bez soda draudiem.

Stiga RM nav pierādījumu par praksi, kas liecinātu par piespiedu vai obligātu darbu, tostarp, bet ne tikai, par:

- fizisku vai seksuālu vardarbību;
- piespiedu nodarbinātību (paverdzināšanu);
- darba algas ieturēšanu vai depozīta iemaksu darba uzsākšanai;
- mobilitātes vai kustību ierobežošanu;
- pases un personas apliecinājošu dokumentu glabāšanu pret darbinieku gribu;
- draudi nodot varasiestādēm uz nepierādītu vai nepatiesu apsūdzību pamata

Diskriminācija

Stiga RM politika un darba prakse garantē visiem darbiniekiem:

- vienlīdzīgu attieksmi bez diskriminācijas, rases, dzimuma, nacionalitātes, reliģiskās vai politiskās piederības dēļ attiecībā uz pieņemšanu darbā, paaugstināšanu amatā, atlaišanu no darba, atalgojumu un pabalstiem;
- netiek diskriminētas personas ar invaliditāti;
- izpildot vienādu darbu tiek piemēroti vienlīdzīga atalgojuma principi (nav dzimuma diskriminācijas). Atalgojums ir balstīts uz objektīvu izvērtējumu par veiktā darba kvalitāti.

Apvienošanās brīvība

Stiga RM ievēro darbinieku tiesības uz koplīgumu, ievēro un atbalsta darbinieku tiesības pēc savas izvēles un brīvas gribas izveidot un apvienoties organizācijās (biedrība, apvienība, arodbiedrība u.tml.), iestāties tajās vai palīdzības sniegšanu, un nediskriminē un nesoda darbiniekus par šo tiesību ievērošanu.

Stiga RM respektē augstākminēto organizāciju pilnīgu brīvību izstrādāt savu konstitūciju un noteikumus.

Kā noteikts Starptautiskās darba organizācijas Konvencijās Nr. 87 un Nr. 98, organizācijās tiek risinātas problēmas un strīdi starp Stiga RM un darba devēju, ja tādi radušies.

Stiga RM godprātīgi un ar vislielākajiem centieniem atbalsta sarunas ar likumīgi izveidotajām darbinieku organizācijām un/vai pienācīgi izraudzītiem pārstāvjiem, lai panāktu koplīgumu nosacījumus.

Darba koplīgumi tiek īstenoti, ja tādi pastāv.

1. Stiga RM nodrošina darba garantijas, slēdzot darba līgumus, kā arī ievēro darba līgumu un darba tiesību normatīvo aktu nosacījumus.
2. Slēdzot darba līgumus, priekšroka tiek dota kvalificētiem speciālistiem no vietējo iedzīvotāju vidus. Darba iespējas vispirms tiek reklamētas vietējā Tukuma novada laikrakstā vai Kurzemes radio.
3. Stiga RM politika un darba prakse garantē visiem darbiniekiem vienlīdzīgu attieksmi (bez diskriminācijas rases, dzimuma, reliģijas vai kastas dēļ) attiecībā uz pieņemšanu darbā, paaugstināšanu amatā, atlaišanu no darba, atalgojumu un pabalstiem.
4. Darbinieku darba laiks un atalgojuma sistēma tiek noteikta saskaņā ar normatīvajiem aktiem.
5. Darbinieku kvalifikācijas paaugstināšana tiek stimulēta, ja ir nepieciešama papildus apmācība, lai veiktu savus darba pienākumus.
6. Stiga RM tiek veikti darba aizsardzības pasākumi atbilstoši darba vides nodrošināšanai, par to ir nozīmēta atbildīgā persona.
7. Darbiniekiem ir pieejams atbilstošs darba drošības aprīkojums, darba vadītājs veic kontroli, lai praksē tas tiktu lietots.
8. Darbinieki ir ieguvuši atbilstošu kvalifikāciju, par ko ir izsniegts apliecinošs dokuments.
9. Stiga RM apmaksā meža darbinieku vakcināciju pret ērcu encefalītu.
10. Stiga RM atbalsta darbinieku izvēlēto politiku un darbības, kā arī tiesības brīvi izveidot un apvienoties organizācijās jebkurā likumīgā un godprātīgā veidā, kā noteikts Starptautiskās darba organizācijas Konvencijās Nr.87 un Nr.98, kurās risināt problēmas un strīdus, ja tādi radušies.

Procedūra strīdīgu jautājumu un nesaskaņu izskatīšanai

Stiga RM ievēro sekojošu procedūru, lai objektīvi un godīgi izskatītu strīdīgus jautājumus un nesaskaņas, kas radušās darbiniekiem un/vai viņu organizācijām:

1. Primārais strīdīgu jautājumu un nesaskaņu risināšanas mehānisms ir pārrunas starp iesaistītajām pusēm.
2. Darbiniekam tiek ierosināts risināmo jautājumu iesniegt rakstiskā veidā;
3. Ja darbinieks uzskata to par nepieciešamu, tiek rīkota darbinieku kopsapulce, kuras gaita tiek protokolēta.
4. Pārrunas tiek vestas godprātīgi, pūloties panākt vislabāko risinājumu.

Procedūra konfliktu risināšanai

Jebkurš konflikts būtiski ietekmē darba kvalitāti, tāpēc tas pēc iespējas tiek risināts nekavējoties. Konflikta risināšanas gaita tiek dokumentēta. Stiga RM ievēro sekojošu procedūru, lai atrisinātu konfliktus ar darbiniekiem:

1. Darbiniekam tiek pieprasīts iesniegt darba devējam konfliktsituācijas aprakstu.
2. Darba devējs rakstiski sniedz priekšlikumus par konflikta risināšanu.
3. Tiek veiktas pārrunas starp iesaistītajām pusēm.
4. Ja konflikta risināšana pārrunu veidā noved pie puses apmierinoša rezultāta vai arī kāda no pusēm vispār atsakās no sarunām un konflikta risināšanas, konfliktsituācijas risināšana tiek nodota tiesai.
5. Konflikta risināšana nav iemesls represijām pret darbinieku vai organizāciju.