

## ПОЛИТИКА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА ОБЩЕСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЕВРОПЕЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» И ПРОГРАММА ЕЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Общественное учреждение «Европейский Гуманитарный Университет» (далее «Университет») утвердило настоящую политику равных возможностей и программу ее осуществления (далее именуемую «Политика»), которая объединяет основные принципы равных возможностей, кото, и процедуру их реализации.
2. Цель политики заключается в обеспечении равного обращения со всеми сотрудниками Университета и лицами, подающими заявления о приеме на работу, как до, так и после заключения трудового договора, а также со студентами и слушателями как до, так и после поступления в университет, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, верований, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения или религии.
3. Политика является независимым документом внутреннего распорядка Университета.

### ІІ. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

4. **Дискриминация** означает прямую и косвенную дискриминацию, притеснения, обучение дискриминации по признаку пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения или религии.
5. **Равенство возможностей** означает осуществление прав человека, закрепленных в международных договорах о правах человека и граждан и законах Литовской Республики, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, верований, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к политической партии или ассоциации или религии. Равенство возможностей в сфере труда означает равное обращение с трудящимися независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, верований, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к политической партии или ассоциации, религии.
6. **Нарушение принципа равных возможностей** означает прямую и косвенную дискриминацию, указание дискриминировать, домогательство.
7. **Эквивалентная работа** определяется как работа, которая в соответствии с объективными критериями не является менее квалифицированной и менее значимой для работодателя в достижении целей своей деятельности, чем другая сопоставимая работа.
8. **Косвенная дискриминация** означает нейтральный акт (бездействие), критерии оценки, которые формально идентичны, но их применение может привести к нарушению равных возможностей.
9. **Домогательство** означает нежелательное поведение, направленное на посягательство на человеческое достоинство, создание атмосферы запугивания или причинение неприятных последствий: оскорбление достоинства, создание атмосферы запугивания.

10. **Сексуальное домогательство** означает любое нежелательное, устное, письменное или физическое поведение сексуального характера в отношении какого-либо лица, когда такое поведение определяется целью или ее последствиями, направленными на унижение достоинства человека, в частности путем создания обстановки запугивания, враждебности, унижения или оскорбления.
11. **Социальный статус** означает образование, квалификацию или учебу в высших учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях, приобретенных физическим лицом, его имущество, полученный доход, потребность в государственной поддержке, указанную в правовых актах, и/или иные факторы, связанные с финансово-экономическим положением данного лица.
12. **Прямая дискриминация** означает обращение с лицом, когда на основании признака пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, верований, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к какой-либо политической партии или ассоциации или религии, к нему применяются менее благоприятные условия по сравнению с другим лицом в аналогичных обстоятельствах, за исключением исключений, предусмотренных законом.
13. **Такая же работа** означает работу, которая в соответствии с объективными критериями идентична или похожа на другую работу в той мере, в какой оба работника могут быть заменены без более высоких затрат работодателя.
14. **Члены сообщества** — члены руководящих органов университета, сотрудники, студенты и слушатели.
15. **Руководящие органы** это Управляющий совет, ректор, сенат, Студенческое представительство.

### **III. КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ**

16. Университет не допускает форм прямой или косвенной дискриминации, а также роо]geniq дискриминации по признаку пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к какой-либо политической партии или ассоциации, религии.
17. Университет также не терпит никаких притеснений, психологического насилия, издевательств или использования занимаемой позиции.
18. Решения, касающиеся приема студентов и слушателей и оценки их результатов обучения, найма работников, профессиональной подготовки, образования, оплаты труда и других пособий, продвижения по службе, назначения членов руководящих органов, присуждения научных степеней, отпуска и поведения на рабочем месте, принимаются на основе объективных критериев и факторов и без какой-либо дискриминации.
19. Все члены университетского сообщества должны действовать коллегиально и уважительно.
20. Университет принимает меры с учетом специфики предоставляемых услуг и имеющихся финансовых ресурсов, для того, чтобы инвалиды могли подавать заявления на вакантные должности в Университете, а также трудиться, делать карьеру, учиться и обучаться (включая надлежащее размещение помещений при условии, что такие меры не влекут за собой несоразмерного бремени для обязанностей работодателя).
21. Университет стремится обеспечить гендерное равенство в отдельных областях обучения в Университете путем разработки и осуществления образовательных программ и планов

обучения в соответствии с принципами гендерного равенства.

22. Университет стремится организовывать свою деятельность и работать таким образом, чтобы члены его сообщества чувствовали себя в безопасности, уважаемыми и могли использовать свои навыки в своих интересах и на благо Университета.
23. Тот факт, что во внутренних документах Университета некоторые термины используются только в мужском или женском роде, не следует рассматривать как дискриминацию по признаку пола. Во внутренних документах Университета, принятых после утверждения этой программы, обязанности, профессии и аналогичные названия (за исключением объявлений о вакансиях) кратко описываются в существительных мужского рода. Такая канцелярская политика не должна рассматриваться как дискриминационная или наносящая ущерб равным возможностям.
24. Следует отметить, что не все случаи неполного равного обращения с членами сообщества должны рассматриваться как дискриминация или любое другое нарушение принципа равных возможностей. Так называемые случаи *позитивной дискриминации* не считаются дискриминацией:
  - 23.1 особая защита женщин во время беременности, родов и грудного вскармливания;
  - 23.2 требования к безопасности на рабочем месте, применимые только к женщинам, которые с учетом физиологических характеристик направлены на сохранение их здоровья;
  - 23.3. определенные виды работ, которые могут выполняться только лицом конкретного пола;
  - 23.4 возрастные ограничения, предусмотренные законом, когда это оправдано законной целью и средствами достижения этой цели, являются надлежащими и необходимыми;
  - 23.5. требование о знании государственного языка в соответствии с законодательством;
  - 23.6. в случаях, установленных законом, на основании гражданства применяются различные права;
  - 23.7 специальные меры, предусмотренные законом в таких областях, как здравоохранение, безопасность на рабочем месте, занятость, рынок труда, направленные на создание и применение условий и возможностей для инвалидов, гарантирующих и поощряющих интеграцию в трудовую среду;
  - 23.8 специальные временные меры, предусмотренные законами с целью обеспечения равенства и предотвращения нарушения равных возможностей по признаку возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, расового или этнического происхождения, принадлежности к какой-либо политической партии или ассоциации, религии или убеждений;
  - 23.9 случаи, когда в силу характера той или иной профессиональной деятельности или условий, в которых она осуществляется, особая человеческая характеристика является нормальным и решающим профессиональным требованием, и эта цель является законной и требование является соразмерным.

#### **IV. НАЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

25. Отдел финансов и персонала отвечает за процесс поиска, отбора и найма персонала в Университете.
26. Университет стремится обеспечить, чтобы со всеми потенциальными сотрудниками обращались справедливо и чтобы отбор производился в соответствии с заранее опубликованными критериями с учетом способностей, компетентности, квалификации и знаний кандидата.
27. Вакансии в Университете публично объявляются через специализированные поисковые

порталы или базы данных. Если Университет поручает поиск работника третьим лицам, последние информируются о принципах политики равных возможностей, применяемой в Университете.

28. С учетом специфики деятельности Университета (единственного белорусского университета, действующего самостоятельно за рубежом), требования к знанию русского языка и/или специальному образованию не могут считаться дискриминационными и недискриминационными, если такие требования объективно необходимы для обеспечения качества предоставляемых Университетом услуг.
29. Университет способствует лояльности своих сотрудников, поэтому, если в университете есть сотрудники, обладающие необходимой квалификацией и компетенцией для занятия вакантных должностей, университет может сначала предложить должность уже работающим сотрудникам, и не объявлять о вакансиях публично (за исключением случаев, когда свободная должность должна быть объявлена в публичном конкурсе, который открыт для всех лиц, отвечающих требованиям).
30. В объявлениях о вакансиях должны указываться требования, касающиеся компетентности, опыта и навыков, необходимых для выполнения должностных функций. Объявления о вакансиях составляются таким образом, чтобы они не позволяли претендовать на должность только кандидатам конкретного пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения или религии. Дискриминация и равные возможности не могут рассматриваться как нарушение ситуаций, когда в силу специфики занимаемой должности и требований, предъявляемых к должности, лицо определенной национальности с большей вероятностью может быть кандидатом на такую должность (например, больше белорусов, вероятно, будут кандидатами на должность преподавателя истории Беларуси).
31. В объявлении о приеме на работу/собеседовании все требования/вопросы связаны только со способностью работника выполнять служебную функцию, его компетентностью, профессионализмом, опытом и другими аналогичными критериями.
32. Все вопросы, задаваемые в связи с вакантными должностями, относятся к критериям отбора. Запрещается запрашивать у кандидата информацию, которая не связана с его квалификацией или другими обстоятельствами, не связанными с прямым выполнением служебной функции. Сотрудники, участвующие в собеседовании, не могут задавать вопросы, касающиеся пола, возраста, сексуальной ориентации, социального положения, способностей, состояния здоровья, расы или этнического происхождения, религии, верований или убеждений, принадлежности к политической партии или ассоциации, роли кандидата дома или семьи, если это непосредственно не связано с надлежащим выполнением служебных обязанностей.
33. По мере возможности на собеседовании с кандидатом должны присутствовать по крайней мере два сотрудниками Отдела финансов и персонала Университета.
34. После того как трудовой договор с кандидатом уже заключен, сотрудники Отдела финансов и персонала Университета должны информировать сотрудника о том, какую информацию он должен предоставить о своем семейном положении, с тем чтобы обеспечить применение предусмотренных законом гарантий (например, информация о количестве и возрасте детей и т.д.). От работника не может требоваться предоставление такой информации, если работник отказывается ее предоставить. В этом случае Отдел финансов и персонала должен информировать работника о том, что, если информация или документы не представлены, Университет не сможет гарантировать применение предусмотренных законом гарантий в отношении работника.
35. Критерии увольнения в Университете связаны только с квалификацией работника,

плохим исполнением его обязанностей и другими обстоятельствами, предусмотренными законом.

36. При принятии решения об увольнении работника критерии увольнения применяются одинаково с учетом объективных критериев независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения или религии.

#### **V. УСЛОВИЯ ТРУДА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ОПЛАТА ЗА РАБОТУ, ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ И ПРИСВОЕНИЕ РАБОТНИКАМ НАУЧНОЙ СТЕПЕНИ**

37. Университет обязуется обеспечить равные условия труда для всех работников (по мере возможности с учетом специфики работы работника), а также возможности для повышения квалификации, профессионального роста, переподготовки, приобретения практического опыта работы, а также предоставления работникам равных привилегий. Однако то, каким образом организация труда организуется работодателем, когда Университет не имеет объективной возможности обеспечить одинаковые или равные условия труда работникам одной и той же категории, не может рассматриваться как дискриминация.
38. Ставки заработной платы на должностях Университета (с указанием минимальной и максимальной заработной платы, применимой к конкретной должности), устанавливаются в системе оплаты труда в Университете. Конкретный размер вознаграждения для потенциального или имеющегося работника определяется на основе объективных критериев, связанных со способностями, компетентностью, квалификацией, опытом и знаниями работника. Запрещается устанавливать вознаграждение с учетом пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, верований, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к политической партии или ассоциации, религии.
39. Все работники должны получать одинаковую заработную плату за одинаковую или эквивалентную работу независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, верований, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к политической партии или ассоциации или религии.
40. Премияльные, бонусы и все другие поощрения для работников применяются в соответствии с действующей в Университете процедурой заработной платы и мотивации на основе четких критериев, известных работникам. Если процедура определенных льгот или мер мотивации не обсуждается или не утверждается в Университете, Университет руководствуется общими принципами равных возможностей, справедливости и разумности при осуществлении таких выплат или мер мотивации.
41. Возможности продвижения по службе в Университете зависят только от компетентности, квалификации, опыта и знаний работника, достигнутых результатов работы, качества работы и возможностей Университета предоставить работнику более высокую должность. Решение о продвижении по службе или непродвижении работника не зависит от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, верований, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к политической партии или ассоциации или религии.
42. Научные степени присваиваются на основе заранее опубликованных критериев, применяемых в равной степени независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, убеждений или взглядов, возраста,

сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к какой-либо политической партии или ассоциации, религии.

43. Оценка деятельности сотрудников Университета организуется и проводится в соответствии с критериями оценки, имеющими важное значение для конкретной должности, которые устанавливаются независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, верований, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к политической партии или ассоциации, религии. Деятельность работников, работающих на такой же должности, оценивается на основе одних и тех же критериев оценки, в то время как критерии оценки могут различаться для разных должностей.
44. Университет защищает трудовые права работников, находящихся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком. Случаи, когда некоторые заявления работника о выполнении семейных обязанностей удовлетворяются, не могут рассматриваться как дискриминация.
45. Работникам, воспользовавшимся отпуском по уходу за ребенком, предусмотренным в Трудовом кодексе, гарантируется право на возвращение на прежнюю или эквивалентную должность без ущерба от того, что они воспользовались таким отпуском, и имеют право пользоваться более благоприятными условиями труда, на которые они имели бы право во время своего отсутствия.
46. Женщины в период беременности, а также работники, воспитывающие ребенка в возрасте до 7 лет или двух детей в возрасте до 14 лет, для того чтобы совместить трудовые и семейные обязанности, могут обратиться к работодателю с просьбой о более гибком графике работы, сокращении стандарта рабочего времени (установление неполного рабочего дня) или об удаленной работе. Заявления, упомянутые в настоящем пункте политики, рассматриваются в соответствии с принципом равенства и равных возможностей. Нарушением принципа равных возможностей не могут считаться ситуации, когда работодатель не может удовлетворить просьбу работника по объективным причинам, таким, как характер работы, выполняемой работником (например, отсутствие возможности выполнять работу на расстоянии) или в силу того, что такая просьба привела бы к чрезмерным организационным неудобствам или потребовала бы дополнительных финансовых ресурсов.

## **VI. НАЗНАЧЕНИЕ И ОТЗЫВ ЧЛЕНА РУКОВОДЯЩЕГО ОРГАНА**

47. Университет стремится обеспечить сбалансированное представительство мужчин и женщин в руководящих органах Университета.
48. Кандидаты в члены руководящих органов Университета оцениваются независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, верований, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к политической партии или ассоциации, религии.
49. Все вопросы, задаваемые кандидатам в члены руководящего органа, касаются критериев отбора. Запрещается запрашивать у кандидата информацию, которая не связана с его квалификацией или другими обстоятельствами, не связанными с исполнением обязанностей члена руководящего органа. Другие члены руководящего органа, участвующие в процессе отбора, не могут задавать вопросы, касающиеся пола, возраста, сексуальной ориентации, социального положения, способностей, состояния здоровья, расы или этнического происхождения, религии, верований или убеждений кандидата, его

принадлежности к политической партии или ассоциации, роли кандидата дома или в семье, если это непосредственно не связано с надлежащим выполнением служебных обязанностей.

50. По мере возможности все избранные члены руководящего органа участвуют в собеседовании с кандидатом.
51. Решение о назначении кандидата членом руководящего органа Университета зависит только от компетентности, квалификации, опыта и знаний кандидата, достигнутых им результатов и качества работы. Решение избрать или не избирать кандидата членом руководящего органа Университета не зависит от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, верований, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к политической партии или ассоциации, религии.
52. При принятии решения об отзыве члена руководящего органа критерии отзыва применяются одинаково ко всем членам с учетом объективных причин отзыва, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения или религии.

## **VII. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ**

53. Принципы многообразия и равных возможностей закреплены в решениях руководящих органов Университета, в документах и процессах организации обучения и науки, в которых участвует все общество Университета.

## **VIII. ПРИЕМ И ОЦЕНКА СТУДЕНТОВ И СЛУШАТЕЛЕЙ**

54. Студенты и слушатели принимаются в университет, и результаты их обучения оцениваются в соответствии с заранее опубликованными критериями, применяемыми ко всем в равной степени независимо от их пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального положения, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, состояния здоровья, этнического происхождения, принадлежности к политической партии или ассоциации, религии.

## **VIII. ЗАЩИТА ЧЛЕНОВ СООБЩЕСТВА В СЛУЧАЕ НАРУШЕНИЯ ПРИНЦИПА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ**

55. Все члены университетского сообщества и кандидаты на вакантные должности или места обучения, которые считают, что им не были гарантированы равные возможности или которые пострадали от нарушения принципа равных возможностей, имеют право лично или анонимно обратиться в Университет.
56. Члены Сообщества могут, для того чтобы сообщить о любом нарушении принципа равных возможностей, обратиться к руководителю своего подразделения/отдела, старшему менеджеру по персоналу Отдела финансов и персонала, указав при этом характер нарушения и лицо, которое предположительно нарушило равные возможности своим поведением. Ответственные сотрудники обязуются сохранять конфиденциальность такого сообщения, полученного от члена сообщества.
57. Член сообщества, желающий представить анонимный сообщение, может сделать это, направив анонимное письмо старшему менеджеру по персоналу Отдела финансов и персонала.
58. Любой член сообщества, заметивший возможное нарушение принципа равных возможностей или получивший информацию о возможном нарушении принципа равных

возможностей, может сообщить об этом старшему менеджеру по персоналу Отдела финансов и персонала, ректору или подать анонимную жалобу старшему менеджеру по персоналу Отдела финансов и персонала.

59. Получив информацию или уведомление о нарушении принципа равных возможностей, ответственный сотрудник Университета в кратчайшие сроки, но не позднее чем через 10 рабочих дней с даты получения информации, выясняет ситуацию и выслушивает обе стороны, при необходимости, принимает дополнительные меры по урегулированию ситуации. Жалоба или уведомление члена сообщества могут также передаваться для расследования омбудсмену по вопросам равных возможностей или другому компетентному органу.
60. Любая жалоба, сообщение или заявление, поданные членом сообщества в связи с нарушением принципа равных возможностей, всегда расследуются на основе презумпции конфиденциальности, и соответствующая информация не может быть передана лицам, не участвующим в рассмотрении жалобы.
61. Университет обеспечивает защиту члена сообщества от враждебного поведения или негативных последствий, если член сообщества жалуется на нарушение равных возможностей или принимает участие в деле о дискриминации в отношении Университета, члена его сообщества или любого другого лица, связанного с Университетом.
62. Любое преследование или враждебность в отношении члена сообщества, кандидата на вакантное место работы или обучения, подавшего жалобу о нарушении принципа равных возможностей, запрещено и рассматривается как нарушение Кодекса академической этики Университета, которое может быть сопряжено с негативными последствиями, предусмотренными законом (например, увольнение с работы).
63. В случае установления, что член сообщества нарушил принцип равных возможностей, в зависимости от характера нарушения, член сообщества может быть предупрежден о ненадлежащем поведении, несовместимом с принципами работы Университета, также сотрудник Университета может быть лишен поощрительной денежной надбавки или других мер мотивации.
64. Если нарушение работником равных возможностей соответствует характеристикам грубого нарушения трудовой дисциплины и признается в качестве такового, такой работник может быть уволен в порядке, установленном законодательством.
65. Если выясняется, что жалоба или сообщение о нарушении принципа равных возможностей были поданы в целях преднамеренного ущемления репутации другого члена сообщества, то такое поведение считается серьезным и недопустимым нарушением служебных обязанностей и Кодекса академической этики Университета, которое может привести к увольнению работника и расторжению договора об обучении студента или свободного слушателя.

### **VIII. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ**

66. В течение одного месяца после принятия настоящей Политики Университет назначает сотрудника Отдела финансов и персонала, ответственного за ознакомление членов сообщества с настоящей политикой, а также за контроль над осуществлением настоящей Политики. Если такой сотрудник не назначается, им автоматически становится старший менеджер по персоналу Отдела финансов и персонала.
67. Сотрудник, отвечающий за контроль над осуществлением Политики, должен не реже одного раза в год предоставлять Трудовому совету обновленную информацию о деперсонализированных данных работников, за исключением руководящих должностей, о средней заработной плате по группам профессий и полу.



68. Сотрудники университета, отвечающие за контроль над осуществлением Политики, представляют ректору Университета ежегодный доклад об осуществлении настоящей политики в Университете в конце календарного года.

### **IX. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОЛИТИКИ**

69. Каждый член сообщества имеет право высказывать замечания относительно Политики, ее эффективности и представлять предложения, касающиеся внесения поправок и/или дополнения к Политике. Предложения представляются лично или анонимно через сотрудников университета, отвечающих за контроль над осуществлением Политики. По соображениям дискретности, предложения и замечания могут также представляться в анонимном порядке старшему менеджеру Отдела финансов и персонала.
70. Оценка эффективности Политики в первый раз проводится и возможные поправки и/или дополнения рассматриваются через год после принятия Политики. После этого положения Политики пересматриваются не реже одного раза в два года.
71. Трудовой совет информируется о внесении изменений в Политику и участвует в процедуре консультаций. Все члены университетского сообщества информируются о внесенных изменениях.

### **X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

72. Настоящая политика применяется, и ее положения являются обязательными для всех членов университетского сообщества.
73. Все члены университетского сообщества знакомятся с настоящей политикой, путем публикации ее на веб-сайте университета [www.ehu.lt](http://www.ehu.lt), а сотрудники – за подписью или электронными средствами. Члены сообщества выполняют изложенные в ней обязательства и при выполнении своих функций руководствуются принципами, изложенными в настоящей Политике.
-