

PATVIRTINTA:
Lietuvos agrarinių ir miškų
mokslų centro Direktoriaus
2022 m. spalio 31 d.
įsakymu Nr. CV-1-426E/1

LIETUVOS AGRARINIŲ IR MIŠKŲ MOKSLŲ CENTRO DARBUOTOJŲ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų smurto ir priekabiavimo prevencijos Lietuvos agrarinių ir miškų mokslų centro (toliau – LAMMC) politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujasi LAMMC, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką LAMMC.

2. Šio Aprašo tikslas – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje LAMMC darbuotojai ar jų grupė nepatirtų priešiško, žeminančio, užgaulio, garbės ir orumą pažeidžiančio, psichologinį saugumą mažinančių veikslių, užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, smurto ir priekabiavimo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems LAMMC darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems LAMMC darbuotojams, doktorantams, įskaitant praktiką atliekančius asmenis (toliau vadinami - darbuotojai).

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **smurtas** – laikomas asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.);

4.2. **mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svėrų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė;

4.3. **priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Smurtas ir priekabiavimas skiriasi tuo, jog priekabiavimas yra tęstinis procesas, t. y. pasikartojantis nepriimtinas, nepageidaujamas elgesys, o smurtas dažniausiai būna vienkartinis, staigus (ūmus) netinkamo elgesio proveržis;

4.4. **seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, turint tikslą pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

4.5. **stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnys;

4.6. **psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą;

4.7. **psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais;

4.8. **grėsmė** – tai gali būti įvairus smurtas, taikomos bausmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, nepagrįstų reikalavimų kėlimas, patyčios ir t.t. Grėsmė gali kilti tiek vienam darbuotojui, tiek darbuotojų grupei.

5. Smurtas ir priekabiavimas bet kokia forma draudžiamas:

5.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;

5.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

5.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

5.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

5.5. darbdavio suteiktame būste;

5.6. pakeliui į darbą arba iš darbo.

6. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

7. Bet kokia smurto ar priekabiavimo forma įstaigoje yra netoleruotina ir yra laikoma šiukščiu darbo pareigų pažeidimu.

8. Pastebėtas ar nustatytas smurto ar priekabiavimo atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant prevencines priemones bei taikant drausminančias priemones ar teisinę atsakomybę Politikos nuostatas pažeidusiam darbuotojui.

9. Sprendimai turi būti priimami remiantis objektyvumo ir nešališkumo principais.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PASIREIŠKIMO FORMOS IR BŪDAI

10. Smurtą ir priekabiavimą gali vykdyti vienas darbuotojas arba darbuotojų grupė, siekdami padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį ir (ar) pažeisti darbuotojo (-ų) orumą ir (ar) sukurti priešišką, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią darbo aplinką. Darbo aplinkoje smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų, tarp vadovų ir jų pavaldinių bei darbuotojų ir kitų asmenų.

11. Priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, ir smurtas, įskaitant psichologinį smurtą, gali pasireikšti šiomis formomis:

11.1. fiziniu, ekonominiu, psichologiniu poveikiu ar grasinant tokiu poveikiu;

11.2. nepageidaujamu fiziniu kontaktu ar tokio kontakto reikalavimu, arba seksualiniu išnaudojimu;

11.3. neetišku elgesiu (žodiniu ar rašytiniu žeminimu, bauginimu, šmeižimu, įžeidžių gestų demonstravimu, kai siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę ir pan.);

11.4. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu (pvz., įžeidžiančių paveikslėlių, nuotraukų, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimu ar siuntimu elektroninėmis priemonėmis ir pan.);

11.5. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų, su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų), atlikimo.

12. Priekabiavimo ir smurto formų sąrašas nėra baigtinis. Smurtas ir priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

13. Smurtas darbe gali pasireikšti:

13.1. **per profesinę sritį**, t. y. viešas žeminimas, nuomonės menkinimas, kaltinimas dėl pastangų stygiaus, pasiekimų nuvertinimas, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias darbuotojas buvo atsakingas, pernelyg didelis darbo krūvis, perdėtas, nepagrįstas darbo kontroliavimas ir nerealūs terminai ir pan.;

13.2. **per asmeninę reputaciją**, t. y. užgaulios pastabos, plūdumasis, šaukimas, tyčiojimas, užgauliojimas bauginimas, menkinimas, šmeižtas, sarkazmas ar užuominos dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių savybių, apkalbos ir pan.;

13.3. **per izoliaciją**, t. y. psichologinis ir socialinis išskyrimas, galimybių apribojimas, asmens ar jo nuomonės ignoravimas, priešiškos reakcijos, darbui reikalingos informacijos nuslėpimas ir pan.

14. Dažniausiai psichologinis smurtas darbe pasireiškia kaip (sąrašas nebaigtinis):

14.1. **grasinimai** (pvz., atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant darbo grafikus ir kt.);

14.2. **menkinimas** (pvz., nepagrįstas, nepateikiant argumentų, darbuotojo atliktų užduočių nuvertinimas tuo siekiant darbuotoją pažeminti);

14.3. **šmeižtas** (pvz., tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalą asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);

14.4. **pasikartojančios neigiamos pastabos** (pvz., nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

14.5. **ignoravimas** (pvz., izoliavimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);

14.6. **manipuliavimas** (pvz., darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

14.7. **nepagrįsta kritika** (pvz., destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

14.8. **sarkazmas** (pvz., piktas pašiepimas, kandi ironija ir kt.);

14.9. **noras išjuokti** (pvz., darbuotojo ar darbuotojų grupės elgesys, kai kolektyvo pajuokai yra pateikiamos asmeninės ir profesinės kito asmens savybės, laidomos pašaipios pastabos apie darbuotoją ar asociatyvūs juokai, sukuriama priešiška ir neetiška aplinka, kurioje darbuotojas jaučiasi užgauliojamas, žeminamas ir kt.);

14.10. **rikšmai** (pvz., bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

14.11. **viešas žeminimas** (pvz., žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.);

14.12. **nepriimtinas ar nepageidaujamas fizinis kontaktas** (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;

14.13. **nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas**;

14.14. **įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius**;

- 14.15. **nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;**
14.16. **įžeidžiantys juokai, patyčios, apkalbos, gandai, šmeižtas, užgaulūs gestai;**
14.17. **informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;**
14.18. **elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;**
14.19. **poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.**

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

15. LAMMC turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

15.1. *Pirminiai prevenciniai veiksmai:*

15.1.1. 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. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

15.1.2. nedelsiant registruojami galimo smurto ir priekabiavimo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

15.1.3. įstaigos darbo kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

15.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima;

15.1.5. galimo smurto atveju yra išaiškinamos darbuotojo teisės ginti savo orumą visais teisės aktuose ir darbo kodekse tai reglamentuojančiais būdais;

15.1.6. užtikrinamas nešališkas galimo smurto atvejo nagrinėjimas.

15.2. *Antriniai prevenciniai veiksmai:*

15.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi LAMMC dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų LAMMC siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

15.2.2. vykdomi darbuotojų mokymai kaip atpažinti grėsmę, smurtą ir priekabiavimą;

15.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas LAMMC padaliniuose.

15.3. *Tretiniai prevenciniai veiksmai:*

15.3.1. smurtą ir priekabiavimą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ir priekabiavimo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos

organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų ir kt.) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems LAMMC darbuotojams;

15.3.2. sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;

15.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliois priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitas pareigas, atleidimą iš darbo;

15.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

16. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių smurtą ir priekabiavimą darbe, veiksmų schema pateikta 1 priede.

IV SKYRIUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

17. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Direktorius išsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo nuolatinė komisija, kurią sudaro 5 nariai, o jos pirmininku renkamas vienas iš komisijos narių. Į komisiją rekomenduojama įtraukti darbuotojų atstovus ir skirtingų sričių specialistus. Komisija sudaroma vadovaujantis nešališkumo principu.

18. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir priekabiavimo atvejį, turi apie jį pranešti per kiek įmanomą trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos:

18.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba Direktorių. Tiesioginis vadovas arba Direktorius apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją arba nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;

18.2. siunčiant elektroninį laišką adresu sppp.komisija@lammc.lt nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); įvykio datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalių įvykio aplinkybių aprašymą: smurto ar priekabiavimo situaciją, smurto ar priekabiavimo apraiškas ir aplinkybes, pridėti turimus įrodymus (pvz. garso įrašus, susirašinėjimus ir t.t.), siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų). Elektroninį adresą sppp.komisija@lammc.lt administruoja vienas iš komisijos narių.

19. Galimo smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

19.1. pradama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

19.2. galimo smurto ir priekabiavimo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretoriaus informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

19.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ir priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

19.4 darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ir priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

19.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės LAMMC Direktoriui sprendimui priimti, ne ilgiau nei 1 mėnuo nuo pranešimo gavimo dienos;

19.6. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius. Visus gautus pranešimus Komisijos sekretorius registruoja neviešame registre (2 priedas).

20. Pranešimo apie smurtą ar priekabiavimą turinio vertinimas grindžiamas šiais principais:

20.1. *nekaltumo prezumpcijos* – darbuotojas, įtariamas smurtu ar priekabiavimu darbe, laikomas nekaltu tol, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio;

20.2. *operatyvumo* – pranešimų nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

20.3. *tiesioginio dalyvavimo* – galimai smurtą ar priekabiavimą patyrusiam darbuotojui ir darbuotojui, įtariamam smurtu ar priekabiavimu, liudytojui (-jams), sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versijas;

20.4. *konfidencialumo* – tretieji asmenys įtraukiami tik tiek, kiek neišvengiamai būtina, o gauta informacija neteikiama viešai;

20.5. *pagalbos nukentėjusiajam* – gavus pranešimą dėl galimo smurto ar priekabiavimo darbuotojo atžvilgiu, šiam darbuotojui taikomos apsaugos priemonės ir sudaromos saugios darbo sąlygos;

20.6. *objektyvumo ir nešališkumo* – pateiktos informacijos vertinimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl nurodytų aplinkybių.

21. LAMMC užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir pagalba gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, sudaryta galimybė darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis; apmokėta už tų specialistų paslaugas (vadovaujantis protingumo principu); vykdoma darbo rotacija; darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant DK nuostatų); atostogų suteikimas ir kt. (sąrašas nėra baigtinis).

22. LAMMC užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ir priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ir priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu. Komisijos nariai privalo užtikrinti (pasirašytinai) pranešėjo konfidencialumą ir jiems draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procese.

23. LAMMC užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir priekabiavimo atvejo.

24. Komisija teikia LAMMC Direktoriui veiklos ataskaitą kasmet arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

25. Jei nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, galima nepradėti tyrimo. Tuomet gali būti taikomos tokios procedūros kaip, pavyzdžiui, neformalus pokalbis, kai Komisijos pirmininkas bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba priimamas sprendimas pakartotinai supažindinti

skundžiamąjį asmenį su Politika ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

26. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami el. paštu ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais. Ši Tvarka skelbiama ir LAMMC interneto svetainėje.

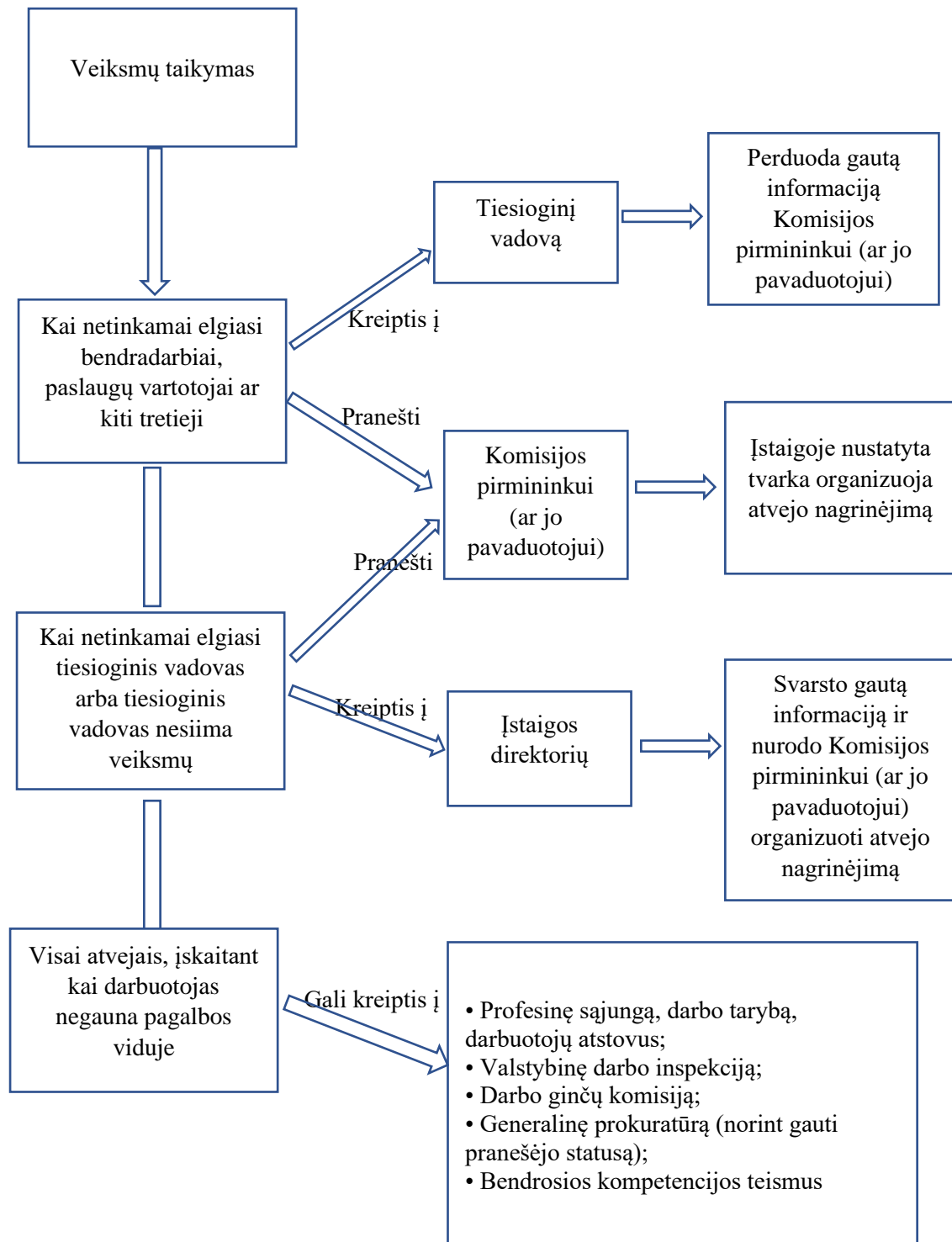
27. Jei 18 p. nurodytoje tvarkoje pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Akademinės etikos kodekso https://www.lammc.lt/data/public/uploads/2021/12/akademines_etikos_kodeksas-2021-11-07.pdf ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

28. Siekiant išvengti neteisingų, kerštingų skundų ir norint įrodyti darbuotojui kylančias grėsmes, negalima vadovautis vien tik jo asmeniniais samprotavimais. Darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, kurie nustatomi šiomis priemonėmis: šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai ar per atstovus) paaiškinimai, liudytojų parodymai, nuotraukos, vaizdo ir garso įrašai, susirašinėjimai ir t.t. Tik įvertinus objektyvius įrodymus, bus laikoma, kad yra patikimų ir pakankamų grėsmės požymių, kylančių konkrečiam/-iems darbuotojui/-jams ir jo/-jų interesams.

29. Šio Aprašo pažeidimas laikytinas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

30. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas LAMMC Direktoriaus įsakymu.

LAMMC DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA



LIETUVOS AGRARINIŲ IR MIŠKŲ MOKSLŲ CENTRAS
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS

Eil. Nr.	Pranešimą teikiančio asmens vardas, pavardė	Pateikimo data	Trumpas smurto ir priekabiavimo darbe atvejo aprašymas	Priimtas sprendimas