

PATVIRTINTA

Kėdainių pagalbos šeimai centro direktoriaus

2025 m. vasario 28 d. Nr. V-57

**KĖDAINIŲ PAGALBOS ŠEIMAI CENTRO
PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ DARBE TEIKIMO BEI
NAGRINĖJIMO TVARKA**

**I SKYRIUS
BENDROJI DALIS**

1. Kėdainių pagalbos šeimai centro Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą darbe teikimo bei nagrinėjimo tvarka (toliau – Tvarka) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Kėdainių pagalbos šeimai centre, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, smurto ir priekabiavimo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką.

2. Siekiant tinkamai atlikti pranešimo dėl smurto ir priekabiavimo tyrimą, Kėdainių pagalbos šeimai centras garantuoja, kad pranešimų tyrimas bus grindžiamas šiais pagrindiniais principais:

2.1. **betarpiškumo** – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų;

2.2. **operatyvumo** – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą (pastaba: teisės aktai nenumato konkrečių terminų);

2.3. **pagalbos nukentėjusiajam** – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, organizuojama visa reikalinga teisinė ir emocinė parama;

2.4. **objektyvumo ir nešališkumo** – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;

2.5. **nekaltumo** – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.

3. Nustatytas ir pripažintas pagrįstu fizinio ar psichologinio smurto ar priekabiavimo darbe atvejis gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

**II SKYRIUS
PRANEŠIMŲ APIE GALIMUS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO ATVEJUS TEIKIMAS,
REGISTRAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS**

4. Visi Centre gauti rašytiniai arba kitais būdais gauti (visuomenės informavimo priemonėse paskelbta ar kt.) pranešimai/skundai apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami ir nagrinėjami.

5. Bet kuri informacija, susijusi su pranešimu/skundu, laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ir jo tyrimu.

6. Garantuojamas darbuotojo, pranešusio apie smurto ir priekabiavimo atvejį/-us ir (ar) nukentėjusiojo, konfidencialumas (esant tokiam prašymui);

7. Centro darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prie jo ar kito asmens yra priekabiauama ir (arba) naudojamas smurtas, pranešimą pateikia laisvos formos raštu arba elektroniniu paštu tiesioginiam vadovui arba, jei smurtauja darbuotojo tiesioginis vadovas, pranešimą pateikia Centro direktoriui. Jei smurtauja Centro direktorius, pranešimą darbuotojas pateikia Centro steigėjui.

8. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo dienos. Jame turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirto smurto ir (arba) priekabiavimo situaciją, smurto apraiškas ir aplinkybes, nurodyti galimi liudytojai, pridėti turimi įrodymai (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.).

9. Gavus pranešimą, Centro direktorius ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos įsakymu sudaro Smurto ir priekabiavimo atvejo nagrinėjimo komisiją (toliau – Komisija). Komisija sudaroma iš 5 narių, iš kurių po vieną komisijos narį privalo būti Centre veikiančios darbo tarybos ir profesinės sąjungos atstovas.

10. Komisijos nariai, prieš pradėdami darbą, pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą saugoti informaciją, kuri jiems taps žinoma dėl nagrinėjamo atvejo, ir jos neatskleisti.

11. Tiriant smurto ir (ar) priekabiavimo atvejį bei rengiant su juo susijusią išvadą dėl prevencinių veiksmų ir (ar) priemonių, Komisija vadovaujasi turimais ar nustatytais faktais, sudaromos sąlygos visiems su atveju susijusiems asmenims pateikti informaciją.

12. Pranešimą Komisija privalo išnagrinėti per 10 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos ir pateikti Centro direktoriui motyvuotą išvadą, kurioje nurodoma, ar pranešimas yra pagrįstas ar nepagrįstas. Gautas pranešimas turi būti išnagrinėtas ir motyvuotas atsakymas pranešimą pateikusiam asmeniui pateiktas ne vėliau kaip per 20 kalendorinių dienų nuo pranešimo gavimo dienos.

13. Jeigu pranešimas pripažįstamas pagrįstu, Komisija motyvuotoje išvadoje nurodo:

13.1. siūlomą pagalbą ir konkrečias apsaugos priemones smurtą ir (arba) priekabiavimą patyrusio darbuotojo atžvilgiu;

13.2. priemones pažeidėjo atžvilgiu (siūlomos drausminės ir kitos priemonės, atsižvelgiant į smurto ir priekabiavimo formas, būdus, atvejų pasikartojimą, dalyvavusiųjų liudijimus ar kitas aplinkybes);

13.3. prevencines priemones, kad tokie atvejai nepasikartotų (darbuotojo reintegracija į darbo aplinką, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju, siūlomas laikinas darbo sąlygų (perkėlimas į kitą darbo vietą, leidimas dirbti nuotoliu, jei tokiu būdu galima atlikti darbo funkcijas, kt.) pakeitimas, nemokamų ar kasmetinių atostogų suteikimas darbuotojo prašymu; organizuojamas atvejo aptarimas su skyriaus, kuriame įvyko smurtas ir (ar) priekabiavimas, darbuotojais ir aptariama susidariusi situacija, jos priežastys, organizuojamas darbuotojams seminaras, diskusija ar mokymai konkrečiam atvejui aktualia tema arba taikomos kitos prieinamos priemonės įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti ir kitos priemonės);

14. Centro direktorius, įvertinęs tyrimą atlikusios Komisijos išvadą, priima sprendimą pritarti ar nepritarti išvadai.

15. Darbuotojui, pranešusiam apie patiriamą smurtą ir priekabiavimą, taip pat darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis smurto ir priekabiavimo atvejo tyrimas, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo raštu dienos pateikiamas minėtas sprendimas bei tyrimą atlikusios Komisijos išvada arba jos išrašas, užtikrinant asmens duomenų apsaugą.

16. Darbuotojas, nesutinkantis su darbdavio sprendimu (Tvarkos 14 punktas), turi teisę jį skųsti individualiems darbo ar tarnybiniams ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

17. Centro direktorius, pritaręs tyrimą atlikusios Komisijos išvadai, kurioje pripažintas smurto ir priekabiavimo darbe fakto buvimas:

17.1. sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-IŪ) taikymo smurtą ir priekabiavimą taikiusiam darbuotojui;

17.2. sprendžia klausimą dėl pagalbos priemonių nukentėjusiam ir smurtautojui taikymo, užtikrinant apsaugos priemones ir teikiamą pagalbą, gali būti skiriama psichologo konsultacija (ypač jei sunku išsiaiškinti smurto priežastis) bei teisinė pagalba;

17.3. organizuoja darbuotojams seminarą, diskusiją ar mokymus konkrečiam atvejui aktualia tema arba taiko kitas prieinamas priemones įvykio eskalacijai ir galimoms pasekmėms sumažinti.

III SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

18. Ši Tvarka privaloma visiems Kėdainių pagalbos šeimai centro darbuotojams.

19. Darbuotojai su šia tvarka yra supažindinami elektroniniu būdu.

20. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą smurto ir priekabiavimo darbe atvejį, nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

21. Jei pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar komisijai nagrinėjimui.

22. Šios Tvarkos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

23. Visi asmens duomenys, susiję su darbuotoju, yra konfidencialūs ir naudojami tik tiek, kiek tai būtina atsakingiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlikti pavestas funkcijas, užtikrinti darbuotojo teises ir teisėtus interesus.

24. Ši Tvarka gali būti keičiama keičiantis imperatyviems teisės aktams.

25. Tvarka tvirtinama, keičiama ir naikinama Kėdainių pagalbos šeimai centro direktoriaus įsakymu, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras su darbuotojų atstovais.

Informavimo ir konsultavimo procedūros su darbuotojų atstovais įvykdytos

2025 m. vasario 24 d. protokolo Nr. 2