TAURAGĖS ŠEIMOS GEROVĖS CENTRO DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS
DĖL TAURAGĖS ŠEIMOS GEROVĖS CENTRO DIREKTORIAUS 2024 M. BALANDŽIO 25 D. ĮSAKYMO NR. V-143 „DĖL TAURAGĖS ŠEIMOS GEROVĖS CENTRO DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO PREVENCIJOS IR INTERVENCIJOS DARBE POLITIKOS“ PAKEITIMO

Nr.

Vadovaudamasi Tauragės šeimos gerovės centro nuostatų, patvirtintų Tauragės rajono savivaldybės tarybos 2024 m. gegužės 29 d. sprendimu Nr. 1-194 „ Dėl Tauragės šeimos gerovės centro nuostatų patvirtinimo “ 23.13 punktu,

p a k e i č i u Tauragės šeimos gerovės centro direktoriaus 2024 m. balandžio 25 d. įsakymo Nr. V-143 “ Dėl Tauragės šeimos gerovės centro darbuotojų psichologinio smurto ir mobingo prevencijos ir intervencijos darbe politikos“ 3 punktą ir jį išdėstau taip:

3. S u d a r a u Psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisiją:

3.1. Doloresa Sergejevienė – Centro psichologė, komisijos pirmininkė;

3.2. Ričardas Balseris – Bendro ūkio skyriaus vairuotojas, narys;

3.3. Daiva Preikšaitytė – Pagalbos pagyvenusiems ir asmenims su negalia skyriaus asmeninė asistentė, narė;

3.4. Rūtenė Kasnauskaitė – Paramos šeimai skyriaus socialinė darbuotoja, dirbanti su šeimomis, narė;

3.5. Lina Kučinskienė – Paramos šeimai skyriaus atvejo vadybininkė, narė.

Šis įsakymas per vieną mėnesį nuo jo įteikimo dienos gali būti skundžiamas Lietuvos administracinių ginčų komisijos Klaipėdos apygardos skyriui (J. Janonio g. 24, 92251 Klaipėda) Lietuvos Respublikos ikiteisminio administracinių ginčų nagrinėjimo tvarkos įstatymo nustatyta tvarka arba Regionų apygardos administracinio teismo Klaipėdos

rūmams (Galinio Pylimo g. 9, Klaipėda) Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Direktorė Danguolė Račkauskienė

Parengė
Doloresa Sergejevienė

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Doloresa Sergejevienė
Dokumento pavadinimas (antraštė)	ĮSAKYMAS DĖL TAURAGĖS ŠEIMOS GEROVĖS CENTRO DIREKTORIAUS 2024 M. BALANDŽIO 25 D. ĮSAKYMO NR. V-143 „DĖL TAURAGĖS ŠEIMOS GEROVĖS CENTRO DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO PREVENCIJOS IR INTERVENCIJOS DARBE POLITIKOS“ PAKEITIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2026-09-17 Nr. V-116
Adresatas	-
Pasirašymo, tvirtinimo, vizavimo paskirties parašą (-us) sukūrusio (-ių) asmens (-ų) pareigos, vardas (-ai), pavardė (-ės), data	Pasirašymas: Tauragės šeimos gerovės centras-Direktorius Danguolė Račkauskienė 2026-09-17
Pagrindinio dokumento priedų ir pridedamų dokumentų failų skaičius	0
Papildomi metaduomenys	Dokumentas suformuotas DVS „Deka Office“.

PATVIRTINTA
Tauragės šeimos gerovės centro
direktoriaus
2024 m. balandžio 25 d. įsakymu Nr.

TAURAGĖS ŠEIMOS GEROVĖS CENTRO DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO PREVENCIJOS IR INTERVENCIJOS DARBE POLITIKA

I SKYRIUS
BENDROJI DALIS

1. Tauragės šeimos gerovės centro (toliau - Centras) darbuotojų psichologinio smurto ir mobingo prevencijos ir intervencijos darbe politikos (toliau - Politika) tikslas - numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir veiksmingus veiksmus, siekiant apsaugoti visus Centro darbuotojus nuo psichologinio smurto (pasireiškiančio priekabiavimu ir smurtu) ir mobingo rizikos.

2. Pagrindinės šios politikos sąvokos:

2.1. **Mobingas –** patyčių atmaina, psichologinis smurtas ar bet koks ir bet kokios formos sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis įžeidžiantis, užgaulus ar kitoks piktnaudžiaujamo pobūdžio elgesys, nukreiptas prieš atskirą (-us) darbuotoją (-us), kuriuo pažeidžiama darbuotojo profesinė, materialinė, socialinė ar psichologinė gerovė, sukeliamas poveikis psichinei ir fizinei darbuotojo sveikatai, reputacijai, mažinamas darbuotojo produktyvumas;

2.2. **Mobingo ir psichologinio smurto prevencija** – organizacijos socialinė politika, planingų ir sistemingų priemonių visuma, skirta sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį.

2.3. **Mobingo ir psichologinio smurto intervencija** – išankstinė nuostata, leidžianti spręsti mobingo sukeltas krizines situacijas. Intervencija – tai intensyvi prevencija. Todėl taikytina ne įsiplieskusiems konfliktams gesinti, bet, žvelgiant sistemiškai, siekiant laiku užbėgti už akių naujiems konfliktams. Mobingo ir psichologinio smurto pirminė intervencijos užduotis – lokalizuoti konfliktą iki lemiamojo įvykio, o dar veiksmingiau – vystyti kultūrinį ir organizacinį imunitetą patyčioms, priekabėms ir radikaliausiai konfliktų formai – mobingui, kaip diskriminacijai darbuotojų santykiuose.

2.4. **Psichologinis smurtas** – tai pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą.

2.5. **Komisija** – Centro vadovo paskirti asmenys, atsakingi už priešsmurtinę veiklą Centre ir nustatyta tvarka nagrinėjantis psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejį;

2.6. **Nukentėjusysis -** Centro darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs psichologinį smurtą ir mobingą darbe.

2.7. **Pranešimas** - žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie psichologinį smurtą ir mobingą darbe.

2.8. Kitos sąvokos atitinka teisės aktuose vartojamas sąvokas.

3. Politika taikoma visiems Centro darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

II SKYRIUS
PAGRINDINIAI TAURAGĖS ŠEIMOS GEROVĖS CENTRO DARBUOTOJŲ VEIKLOS IR DARBO ETIKOS PRINCIPAI

5. Pagrindiniai Centro darbuotojų veiklos ir darbo etikos principai yra šie:

5.1. **atsakomybė.** Centro darbuotojas turi atsakyti už savo veiksmų padarinius, naudojamos informacijos, dokumentų tinkamą naudojimą ir konfidencialumą;

5.2. **atvirumas.** Centro darbuotojas turi būti atviras kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, dialogui, bendradarbiavimui, naujovėms;

5.3. **efektyvumas.** Centro darbuotojas darbinės veiklos rezultatų turi siekti kuo mažesnėmis sąnaudomis, jam skirtus išteklius naudoti ekonomiškai;

5.4. **kūrybingumas.** Centro darbuotojas turi būti iniciatyvus, tarp iššūkių įžvelgti naujas galimybes įstaigos sėkmei kurti ir siekti jas įgyvendinti;

5.5. **lankstumas.** Centro darbuotojas turi gebėti prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų, technologijų, technikos, darbo organizavimo pokyčių ir kitų aplinkybių;

5.6. **lojalumas.** Centro darbuotojas savo darbinėje veikloje turi veikti įstaigos labui, nepažeisti reglamentuojančių teisės aktų, vadovautis įstaigoje nustatytomis normomis, principais ir politika;

5.7. **sąžiningumas ir nešališkumas.** Centro darbuotojas privalo būti objektyvus, priimdamas sprendimus vengti asmeniškumų;

5.8. **pagarba.** Centro darbuotojas privalo gerbti žmogų ir pagrindines jo teises ir laisves, valstybę, jos institucijas ir įstaigas, laikytis įstatymų, kitų teisės aktų;

5.9. **profesionalumas.** Centro darbuotojas turi siekti aukščiausios kokybės darbinės veiklos rezultatų, deramai atlikti savo pareigas, nuolat tobulėti;

6. Kiekvienas Centro darbuotojas savo darbinėje veikloje vadovaujasi šioje tvarkoje įtvirtintais Centro darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais.

7. Centro administracija, vadovaudamasi įstaigos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais yra atsakinga už darbo etikos politikos formavimą įstaigoje ir kontroliuoja, kaip darbo etikos politika įgyvendinama.

III SKYRIUS
TAURAGĖS ŠEIMOS GEROVĖS CENTRE NETOLERUOJAMOS MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO APRAIŠKOS

8. *Centre mobingu ir psichologiniu smurtu laikomos šios taktikos:*

8.1. **žeminimas.** Tai vieno asmens ar grupės elgesys kito asmens ar grupės atžvilgiu, tyčiomis arba atsitiktinai užgaunant pastarojo savigarbą. Asmuo, suvokiantis elgesį kaip jo pažeminimą, išgyvena pažeminimo jausmą;

8.2. **gąsdinimas.** Gąsdinimas – tai priešiški, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį;

8.3. **kompetencijos žeminimas.** Kompetencijos žeminimas pasireiškia tuo, kai apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis;

8.4. **socialinė izoliacija.** Izoliacija pasireiškia tuo, kad su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, asmuo ignoruojamas.

9. *Centre mobingu ir psichologiniu smurtu laikomi šie veiksmai:*

9.1. **priekabiavimas** (užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.);

9.2. **patyčios** (priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.);

9.3. **klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas** (informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, klaidinančios informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.);

9.4. **materialusis kenkimas** (priemonių, reikalingų darbui ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan. siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą).

10. *Mobingu ir psichologiniu smurtu Centre laikomi veiksmai šiose srityse:*

10.1. **poveikis saviraiškai ir komunikacijai** (veiksmai, sunkinantys galimybę asmenį aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai apribota galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbantis asmuo nuolat pertraukiamas, kai bendraujama pakeltu tonu, kritikuojamas privatus asmens gyvenimas, grasinama žodžiu, raštu. Šiais veiksmais kėsinamasi į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas);

10.2. **puolimas socialinių santykių srityje** (su asmeniu nutraukiami komunikaciniai ryšiai – nebekalbama, nebendraujama, nereaguojama);

10.3. **reputacijos, autoriteto puolimas** (siekiama sumenkinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumu);

10.4. **pasikėsinimas į profesinę ir gyvenimo kokybę** (beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias asmuo buvo atsakingas, pernelyg didelio (diskriminuojančio, neadekvataus) darbo krūvio skyrimas, perdėtas darbo kontroliavimas ir nerealūs terminai, užduotys, kurios viršija asmens gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus atliktos ne be priekaištų);

10.5. **tiesioginis puolimas sveikatos srityje** (asmuo verčiamas dirbti sveikatai žalingus darbus, grasinama panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga, grubus elgesys, daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas, seksualinis priekabiavimas).

11. Pastebėtas fizinio ar psichologinio smurto atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant fizinės ir psichologinės rizikos prevencines priemones.

IV SKYRIUS
PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

12. Centre turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai, nukreipti prieš mobingą ir psichologinį smurtą:

12.1. **Pirminiai prevenciniai veiksmai:**

12.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, 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;

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

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

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

12.2. **Antriniai prevenciniai veiksmai:**

12.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Centre dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Centro siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones;

12.2.2. informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

12.2.3. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

12.3. **Tretiniai prevenciniai veiksmai:**

12.3.1. psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir / ar padaliniams, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Centro darbuotojams;

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

12.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, nušalinimą nuo darbo, atleidimą iš darbo;

12.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo

elgesį, objektyviai jas išklausius.

V SKYRIUS
PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

13. Pagrindinis strategijos tikslas yra kiek įmanoma greičiau sustabdyti ir pakeisti elgesį, kuris žemina darbuotoją, žeidžia jo vertę ir orumą.

14. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta Psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija) .

15. Kiekvienas Centro darbuotojas, pastebėjęs (patyręs) bet kokio pobūdžio mobingo ar psichologinio smurto apraiškas, apie tai nedelsiant informuoja:

15.1. Paskirtą Cente atsakingą asmenį už priešsmurtinę veiklą arba savo tiesioginį vadovą nurodytais būdais, pateikiant reikiamą informaciją:

16. siunčiant elektroninį laišką, nurodant detalesnę informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus;

17. tiriant užregistruotą atvejį, į tyrimą gali būti įtraukti papildomi asmenys: kiti darbuotojai, specialistai.

18. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

18.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę ar žodinę informaciją galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas Tauragės šeimos gerovės centro psichologinio smurto ir mobingo darbe pranešimų registre (2 priedas);

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

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

18.4. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Centro administracijai.

19. Centro administracija, gavusi informaciją apie Centre pastebėtas mobingo ar psichologinio smurto apraiškas, įsipareigoja:

19.1. užtikrinti mobingo ir psichologinio smurto atvejų registravimą ir analizę;

19.2. užtikrinti neatidėliotiną, objektyvią skundų analizę;

19.3. užtikrinti teisingą ir saugų skundų ir konfliktinių situacijų sprendimo procesą;

19.4. skatinti darbuotojus atvirai kalbėti apie mobingo ir psichologinio smurto darbe problemą;

19.5. įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;

19.6. nepalikti neišspręstų konfliktų;

19.7. užtikrinti ir anonimiškai gautos informacijos (skundų) analizę.

20. Centro administracija savo asmeniniu pavyzdžiu moko ir skatina darbuotojus:

20.1. nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;

20.2. puoselėti Centro pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes;

20.3. deklaruoti nepakantumą bet kokiai mobingo, psichologinio smurto, patyčių formai, aiškiai parodant, kad tokie veiksmai yra neteisėti ir netoleruojami Centre.

21. Centro administracija, įgyvendindama prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreiptą strategiją, įsipareigoja:

21.1. užtikrinti, kad sprendimai bus priimami vadovaujantis objektyvumo ir nešališkumo principais;

21.2. garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą mobingo ir psichologinio smurto atveju dalyvių atžvilgiu. Visi su mobingo atveju darbe susiję asmenys (smurtautojas, nukentėjusysis, liudininkai, Komisija, Centro administracija) pasirašo Konfidencialumo pasižadėjimą (1 priedas);

21.3. garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;

21.4. taikyti drausmines priemones smurtautojams;

21.5. užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;

21.6. organizuoti prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreiptus darbuotojų ir vadovybės mokymus;

21.7. kartą per metus organizuoti ir pavesti Komisijai atlikti darbuotojų apklausą psichologinio smurto ir mobingo pasireiškimo atvejams įvertinti.

22. Kiekvienas Centro darbuotojas, neatsižvelgiant į jo rasę, tautybę, amžių, socialinę padėtį, įsitikinimus, orientaciją, užimamas pareigas, turi teisę:

22.1. į darbo aplinką be mobingo, patyčių, psichologinio smurto apraiškų;

22.2. į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir aiškias atsakomybes;

22.3. į Centro lėšomis organizuojamus mobingo ir psichologinio smurto atpažinimo ir įveikos mokymus;

22.4. į psichologinę pagalbą;

22.5. į pagarbų bendravimą ir dalykiškus darbinius santykius;

22.6. į galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;

22.7. aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką, tiriant psichologinį klimatą organizacijoje;

22.8. teikti pasiūlymus kuriant bei įgyvendinant prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreiptą strategiją;

22.9. bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, darbuotojų atstovais, darbuotojų atstovų organizacijomis.

VI SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Centras užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

24. Centras užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

25. Centras užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

26. Su šia Politika yra supažindinami visi Centro darbuotojai.

27. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą psichologinį smurtą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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

29. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka

30. Politika gali būti keičiama keičiantis Lietuvos Respublikos teisės aktams.

31. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Centro direktoriaus įsakymu.

_____

Tauragės šeimos gerovės centro
darbuotojų psichologinio
smurto ir mobingo prevencijos ir
intervencijos darbe politikos
2 priedas

TAURAGĖS ŠEIMOS GEROVĖS CENTRO PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS

Eil.nr.	Pranešimą teikiančio asmens vardas, pavardė	Pateikimo data	Trumpas psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejo aprašymas	Priimtas sprendimas

Tauragės šeimos gerovės centro
darbuotojų psichologinio
smurto ir mobingo prevencijos ir
intervencijos darbe politikos
1 priedas

TAURAGĖS ŠEIMOS GEROVĖS CENTRO

KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS

20_____m. _____d. Nr. _____

Tauragė

1. Aš suprantu, kad vykdydamas savo pareigas Tauragės šeimos gerovės centre, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriems taikomas reikalavimas užtikrinti konfidencialumą. Ši informacija Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais gali būti atskleista ar perduota tik įgaliotiems asmenims ar institucijoms.
2. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka pateikusio pranešimą dėl patirto psichologinio smurto ir mobingo, duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija.
3. Aš pasižadu užtikrinti konfidencialumą ir neatskleisti, neperduoti informacijos, laikomos konfidencialia nė vienam asmeniui, kuis nėra įgaliotas naudotis šia informacija, tiek Centro viduje, tiek už jo ribų. Taip pat pasižadu pranešti Centro vadovui apie bet kokią pastebėtą ar sužinotą situaciją, kuri gali kelti grėsmę tokios informacijos saugumui ir konfidencialumui.
4. Aš žinau, kad šis pasižadėjimas galios visą mano darbo ar sutartinių santykių galiojimo laiką šiame Centre, taip pat man pradėjus eiti kitas pareigas arba pasibaigus darbo santykiams.
5. Aš esu susipažinęs su Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimais, reglamentuojančiais konfidencialios informacijos apsaugą.
6. Aš esu įspėtas, kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

_____

_____

(parašas) (vardas, pavardė)

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Tauragės šeimos gerovės centras
Dokumento pavadinimas (antraštė)	dėl naujos Tauragės šeimos gerovės centro darbuotojų psichologinio smurto ir mobingo prevencijos ir intervencijos darbe politikos
Dokumento registracijos data ir numeris	2024-04-25 Nr. V-143
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	-
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Danguolė Račkauskienė Direktorius
Parašo sukūrimo data ir laikas	2024-04-25 16:26
Parašo formatas	Trumpalaikio galiojimo (XAdES-T)
Laiko žymoje nurodytas laikas	2024-04-25 16:27
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016
Sertifikato galiojimo laikas	2021-12-16 20:12 - 2026-12-15 23:59
Parašo paskirtis	Registravimas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Ilona Beržinytė Personalo specialistė
Parašo sukūrimo data ir laikas	2024-04-25 16:41
Parašo formatas	Trumpalaikio galiojimo (XAdES-T)
Laiko žymoje nurodytas laikas	2024-04-25 16:42
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016
Sertifikato galiojimo laikas	2022-06-21 17:58 - 2027-06-20 23:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	-
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	1
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	0
Pridedamo dokumento sudarytojas (-ai)	-
Pridedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	Aprašas naujas.docx
Pridedamo dokumento registracijos data ir numeris	-
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	Elpako v.20240418.1
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Tikrinant dokumentą nenustatyta jokių klaidų (2024-04-26)
Elektroninio dokumento nuorašo atspausdinimo data ir ją atspausdinęs darbuotojas	2024-04-26 nuorašą suformavo Odeta Petrikienė
Paieškos nuoroda	-
Papildomi metaduomenys	-