



**KAUNO REGIONINIO VALSTYBĖS ARCHYVO
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL KAUNO REGIONINIO VALSTYBĖS ARCHYVO
MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS
POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2025 m. gruodžio d. Nr. V (1.2E) -
Kaunas

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalimi, Psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui metodinėmis rekomendacijomis, parengtomis Valstybinės darbo inspekcijos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos:

1. T v i r t i n u Kauno regioninio valstybės archyvo Mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašą.

2. S k i r i u Dokumentų naudojimo skyriaus vyriausiąją specialistę Nijolę Ambraškienę atsakinga už Kauno regioninio valstybės archyvo valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, komunikaciją ir konsultavimą mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos klausimais.

Direktorius

Gintaras Dručkus

PATVIRTINTA

Kauno regioninio valstybės archyvo direktoriaus
2025 m. gruodžio d. įsakymu Nr. (1.2E) V -

KAUNO REGIONINIO VALSTYBĖS ARCHYVO MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno regioninio valstybės archyvo mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Tvarkos aprašas) nustato prevencijos priemonių sistemą saugiai aplinkai nuo mobingo ir psichologinio smurto kurti Kauno regioniniame valstybės archyve (toliau – KRVA).

2. Prevencijos tikslas – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje kiekvienas KRVA valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį (toliau – darbuotojas) ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksnu, kuriais kėsiamasi 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 beginklę ir bejėgę padėtį.

3. Tvarkos apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **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.

3.2. **Psichologinis smurtas** – tai pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykiyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą. Tikslas – kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant kitas panašias strategijas.

3.3. **Mobingo ir psichologinio smurto prevencija** – organizacijos socialinė politika, planingų ir sistemingų priemonių visuma, skirta sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksnu, kuriais kėsiamasi 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 beginklę ir bejėgę padėtį.

3.4. **Mobingo ir psichologinio smurto prevencijos priemonės** – visos priemonės (techninės, organizacinės, medicinos, teisinės ir kt.), kurias įgyvendina darbdavys, siekdamas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas (-ai) nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksnu, kuriais kėsiamasi į darbuotojo (-ų) garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją (-us) įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

3.5. Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos LR darbo kodekse, LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, LR lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose reglamentuojančiuose ir užtikrinančiuose lygias galimybes bei smurto ir priekabiavimo prevenciją.

II SKYRIUS PAGRINDINIAI VEIKLOS IR DARBO ETIKOS PRINCIPAI

4. Pagrindiniai KRVA darbuotojų veiklos ir darbo etikos principai yra šie:

4.1. **atsakomybė.** Kiekvienas KRVA darbuotojas turi atsakyti už savo veiksmų padarinius, naudojamos informacijos, dokumentų tinkamą naudojimą ir konfidencialumą; vadovo reikalavimu atsiskaityti už savo veiklą;

4.2. **atvirumas.** Kiekvienas KRVA darbuotojas turi būti atviras kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, dialogui, bendradarbiavimui, naujovėms;

4.3. **efektyvumas.** Kiekvienas KRVA darbuotojas darbinės veiklos rezultatų turi siekti kuo mažesnėmis sąnaudomis, jam skirtus išteklius naudoti ekonomiškai;

4.4. **kūrybingumas.** Kiekvienas KRVA darbuotojas turi būti iniciatyvus, tarp iššūkių išvelgti naujas galimybes organizacijos sėkmei kurti ir siekti jas įgyvendinti;

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

4.6. **lojalumas.** Kiekvienas KRVA darbuotojas savo darbinėje veikloje turi veikti organizacijos labui, nepažeisti reglamentuojančių teisės aktų, vadovautis organizacijoje nustatytomis normomis, principais ir politika, prireikus imtis visų teisėtų veiksmų, reikalingų jiems apsaugoti;

4.7. **nesavanaudiškumas.** Kiekvienas KRVA darbuotojas privalo naudoti jam patikėtą įstaigos turtą, darbinę informaciją tik organizacijos gerovei, darbe nesiekti papildomos naudos sau ar kitiems su juo susijusiems asmenims;

4.8. **sąžiningumas ir nešališkumas.** Kiekvienas KRVA darbuotojas privalo būti objektyvus, priimdamas sprendimus vengti asmeniškumų; išklausti ir pateikti tokią informaciją, kuri padėtų asmeniui priimti tinkamiausią sprendimą; nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms;

4.9. **padorumas.** Kiekvienas KRVA darbuotojas privalo elgtis neprikaištingai, nepriimti dovanų, pinigų ar paslaugų, išskirtinių lengvatų ir nuolaidų iš asmenų ar organizacijų, siekiančių daryti įtaką organizacijai ar jos reputacijai;

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

4.11. **politinis neutralumas.** Kiekvienas KRVA darbuotojas turi būti neutralus politinio proceso dalyvių atžvilgiu;

4.12. **profesionalumas.** Kiekvienas KRVA darbuotojas turi siekti aukščiausios kokybės darbinės veiklos rezultatų, deramai atlikti savo pareigas, nuolat tobulėti;

4.13. **teisingumas.** Kiekvienas KRVA darbuotojas privalo vienodai pagarbiai elgtis su visais žmonėmis, nepaisydamas jų negalios, tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų ir politinių pažiūrų; nepiktnaudžiauti jam suteiktomis galiomis; naudoti savo darbo laiką efektyviai ir tik darbo tikslams;

4.14. **skaidrumas.** Kiekvieno KRVA darbuotojo darbinė veikla turi būti skaidri, suprantama, atvira įvertinti; kiekvienas archyvo darbuotojas savo veikloje privalo vengti darbinių ir privačių interesų konflikto.

5. Kiekvienas KRVA darbuotojas savo darbinėje veikloje vadovaujasi šiame Tvarkos apraše įtvirtintais KRVA darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais, taip deklaruodami savo nepakantumą ir nesitaikstymą su mobingu, psichologiniu smurtu ir patyčių kultūra.

6. KRVA administracija, vadovaudamasi šiame tvarkos apraše įtvirtintais darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais yra atsakinga už darbo etikos politikos formavimą KRVA ir kontroliuoja, kaip darbo etikos politika įgyvendinama.

III SKYRIUS

NETOLERUOJAMOS MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO APRAIŠKOS

7. KRVA mobingu ir psichologiniu smurtu laikomos šios taktikos:

7.1. **žeminimas** – 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. Pažeminimu tiesiogiai arba netiesiogiai imponuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, akcentuojamas žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija. Žeminimas visuomet laikomas psichologiniu smurtu ir yra sudėtinis mobingo elementas;

7.2. **gąsdinimas** (siekis įbauginti) – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsiniama į atskiros darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

7.3. **kompetencijos žeminimas** – kai apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis, asmuo tampa nuolatiniu neobjektyvios kritikos objektu ir pan.;

7.4. **socialinė izoliacija** – su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbu reikalinga informacija, į komunikacijos boikotą raginami įsitraukti ir kiti kolektyvo nariai, asmuo ignoruojamas.

8. KRVA mobingu ir psichologiniu smurtu laikomi šie veiksmai:

8.1. **boikotas** – asmens socialinė izoliacija, darbu reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.;

8.2. **priekabiavimas** – užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.;

8.3. **patyčios** – priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.;

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

8.5. **materialusis kenkimas** – priemonių, reikalingų darbu ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan. siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą.

9. Mobingu ir psichologiniu smurtu KRVA laikomi veiksmai šiose srityse:

9.1. **poveikis saviraiškai ir komunikacijai** (veiksmai, sunkinantys galimybę asmeniui aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai apribota galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbant asmuo nuolat pertraukiamas, kai bendraujama pakeltu tonu, šaukiama, garsiai barama, asmens darbas – nuolatinės kritikos taikinyje, kritikuojamas privatus asmens gyvenimas, asmuo terorizuojamas telefonu, grasinama žodžiu, raštu, su asmeniu vengiama kontaktuoti, atsiribojama paniekinančiais žvilgsniais, gestais, vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant ir pan.), šiais veiksmais kėsiniama į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas;

9.2. **puolimas socialinių santykių srityje** (su asmeniu nutraukiami komunikaciniai ryšiai – nebekalbama, nebendraujama, nereaguojama, darbo vieta perkeliama į kitą patalpą, toliau nuo bendradarbių, bandoma bendradarbiams drausti bendrauti su asmeniu, socialiniai ryšiai nutraukiami verbaliniu ir neverbaliniu lygmenimis, lokaliai pabrėžiama distancija tarp asmens ir bendradarbių);

9.3. **reputacijos, autoriteto puolimas** (siekiami sumenkinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumu: apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama, asmuo tampa nuolatinių paskalų objektu, asmuo išjuokiamas, pašiepiamas, skleidžiama nuomonė, įtarimai, jog asmuo gali būti psichiškai nesveikas, pamėgdžiojimas siekiant pasišaipyti, puolamos politinės arba religinės asmens pažiūros, juokiamasi iš privataus gyvenimo, pajuokų objektu tampa tautybė, rasė, lytis, amžius, asmuo verčiamas atlikti darbus, kurie žalingai veikia jo pasąmonę, darbinis įnašas be pagrindo vertinamas neigiamai, liguistai, abejojama visais asmens sprendimais, asmeniui adresuojami keiksmažodžiai arba kitokie neigiami žodžiai, seksualinio pobūdžio užuominos arba verbaliniai seksualiniai pasiūlymai, asmens autoritetas ir reputacija puolami neformaliaisiais komunikacijos kanalais, naudojantis išankstinėmis neigiamomis nuostatomis, prietarais ir stereotipais, tokie veiksmai asmeniui kelia skausmą ir sunkina gynybą, nes stereotipinė informacija nediskutuojama ir negrindžiama objektyviais įrodymais);

9.4. **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 nereali terminai, užduotys, kurios viršija asmens gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus atliktos ne be priekaištų, nuolat skiriamos naujos užduotys, skiriamos įžeidžiančios darbo užduotys, skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant demaskuoti, t. y. parodyti, kad asmuo nesugeba dirbti);

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

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

11. Mobingu ir psichologiniu smurtu nėra laikoma:

11.1. **pagrįsta konstruktyvi darbinė kritika** – darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes, darbo rezultatus. Veiklos vertinimo ir kitų darbo pareigų vykdymo metu darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos;

11.2. **reiklumas** – darbdavys gali tikrinti, ar darbuotojas laikosi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku ir kita);

11.3. tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai / diskusijos / nuomonių nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip mobingas ar psichologinis smurtas;

11.4. kiti atvejai, neatitinkantys Tvarkos aprašo reikalavimų.

12. Mobingas ir psichologinis smurtas draudžiamas:

12.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka jam pavestas pareigas;

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

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

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

12.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

13. Siekiant sukurti darbo aplinką, ginančią ir saugančią darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą:

13.1. valstybės tarnautojai privalo laikytis veiklos etikos ir elgesio principų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme;

13.2. pagal darbo sutartį dirbantys darbuotojai privalo laikytis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų, kurie nustato privalomumą dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės;

13.3. visi darbuotojai privalo laikytis patvirtintų KRVA vidaus darbo tvarkos taisyklių ir KRVA darbo reglamento.

IV SKYRIUS BŪTINOS PREVENCIJOS PRIEMONĖS

14. KRVA būtinos mobingo ir psichologinio smurto darbe prevencijos priemonės yra šios:

14.1. KRVA direktorius paskiria atsakingą darbuotoją, kuris konsultuoja darbuotojus kilus konfliktui, išklauso darbuotojų nuogastavimus ir organizuoja vidinę komunikaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo darbe prevencija. Į atsakingą darbuotoją gali kreiptis darbuotojas, susidūręs darbe su galimomis mobingo ir psichologinio smurto apraiškomis;

14.2. atsakingas darbuotojas prieš pradėdamas darbą pasirašytinai supažindina naujus darbuotojus su šiuo Tvarkos aprašu;

14.3. KRVA direktorius ir atsakingas asmuo, ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus, organizuoja darbuotojams mokymus apie mobingo ir psichologinio smurto pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas mobingo ir psichologinio smurto srityje. Mokymai privalomi visiems darbuotojams, įskaitant dirbančius nuotoliniu ir hibridiniu būdu. Jeigu

dėl objektyvių priežasčių (neatidėliotinų arba iš anksto suplanuotų būtinų tarnybinių funkcijų vykdymo, nedarbingumo, atostogų, komandiruotės ir panašiai) darbuotojas negali juose dalyvauti, jam turi būti sudarytos sąlygos per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga. Naujai priimtiems darbuotojams turi būti sudarytos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo priėmimo į darbą.

V SKYRIUS

VIDINIS MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJO TYRIMAS

15. Visi KRVA darbuotojai, kurie patiria stresą darbe ar susiduria su kitais šiame Tvarkos apraše nurodytais sunkumais darbe, turi teisę raštu kreiptis į KRVA direktorių. Pranešime darbuotojas turi nurodyti:

15.1. aplinkybes, dėl kurių darbuotojas jaučia, kad patiria stresą ar asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises (jei tai susiję su konkrečiu asmeniu);

15.2. jei tai yra susiję su pažeidimu: tokio pažeidimo aplinkybes (turi būti nurodomos kiek įmanoma tikslesnės ir konkrečios faktinės aplinkybės, laikas, jeigu įmanoma, pateikiami pažeidimą įrodantys įrodymai (susirašinėjimas el. paštu, pokalbių išklotinės ir pan.));

15.3. išsamią poziciją dėl to, kaip buvo pažeistos darbuotojo teisės ar teisėti interesai (jei buvo);

15.4. pasiūlymus (jei darbuotojas turi), kaip mažinti stresą darbe ar spręsti darbuotojo aprašytą situaciją;

15.5. darbuotojo elektroninio pašto adresą, kuriuo, esant reikalui, turi vykti komunikacija dėl pranešimo nagrinėjimo.

16. KRVA direktorius, gavęs pranešimą apie mobingo ir psichologinio smurto apraiškas įmonėje, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos sudaro komisiją smurto ir priekabiavimo darbe atvejui tirti (toliau – Komisija), o nesant tokios galimybės, paskiria asmenį pranešimui tirti (toliau kartu – tyrimą atliekantis subjektas).

17. Sudarant Komisiją, laikomasi šių sąlygų:

17.1. Komisija sudaroma iš nelyginio narių skaičiaus. Vienas iš Komisijos narių skiriamas pirmininku;

17.2. į Komisijos sudėtį rekomenduotina įtraukti Tvarkos aprašo 14.1 papunktyje nurodytą (-us) atsakingą (-us) asmenį (-is);

17.3. jeigu įmonėje yra darbuotojų atstovai (darbo taryba ar profesinė sąjunga), jie turi teisę į Komisijos sudėtį deleguoti ne mažiau kaip 1/3 Komisijos narių. Jei įmonėje yra darbuotojų patikėtinis, jam siūloma būti įtrauktam į Komisijos sudėtį;

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

18. Tyrimą atliekantis subjektas tyrimą atlieka ir išvadą darbdaviui pateikia per kuo trumpesnę laiką.

19. Tyrimas atliekamas laikantis objektyvumo, nešališkumo, operatyvumo, betarpiškumo, nekaltumo prezumpcijos principų.

20. KRVA direktorius, įvertinęs tyrimą atlikusio subjekto išvadą, priima sprendimą pritarti ar nepritarti išvadai.

21. Darbuotojui, pranešusiam apie patiriamą mobingą ir psichologinį smurtą, taip pat darbuotojui, dėl kurio elgesio buvo atliktas vidinis mobingo ir psichologinio smurto atvejo tyrimas, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo KRVA direktoriaus sprendimo priėmimo raštu pateikiamas minėtas sprendimas bei tyrimą atlikusio subjekto išvada arba jos išrašas, užtikrinant asmens duomenų apsaugą.

22. Darbuotojas, nesutinkantis su KRVA direktoriaus sprendimu (Tvarkos aprašo 19 punktas), turi teisę jį skusti individualiems darbo ar tarnybiniams ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

23. KRVA direktorius, pritaręs tyrimą atlikusio subjekto išvadai, kurioje patvirtintas mobingo ir psichologinio smurto darbe fakto buvimas:

23.1. sprendžia klausimą dėl poveikio priemonės (-ių) taikymo mobingą ir psichologinį smurtą taikiusiam darbuotojui;

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

24. KRVA direktorius užtikrina, kad asmenys, patyrę mobingą ir psichologinį smurtą, turėtų visas galimybes gauti teisinę pagalbą ir emocinę paramą. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir poveikį darbuotojo emocinei sveikatai, pagalba nukentėjusiajam gali būti įvairių formų, pavyzdžiui, sudaryta galimybė naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, teisininkų ir kt.) paslaugomis, apmokėta už tų specialistų paslaugas (laikantis protingumo principo), darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą (nepažeidžiant teisės aktų nuostatų), atostogų suteikimas ir kita pagalba.

25. KRVA direktorius, pritaręs tyrimą atlikusio subjekto išvadai, kurioje nepripažintas mobingo ir psichologinio smurto darbe fakto buvimas, laikydamasis proporcingumo principo, papildomai primena (pavyzdžiui, siunčia el. laiškus, organizuoja seminarą, diskusiją ar mokymus) darbuotojams apie smurto ir priekabiavimo darbe požymius, apraiškas, pagarbaus elgesio ir darbo etikos principus ir kitus aktualius klausimus.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

26. KRVA direktorius vykdo prevencijos priemonių įgyvendinimo kontrolę ir užtikrina jų veiksmingumą. Jeigu nustatoma, kad taikomos prevencijos priemonės yra neveiksmingos arba sąlygos įmonėje pasikeičia tiek, kad taikomos prevencijos priemonės tampa neaktualios, darbdavys jas peržiūri ir atnaujina.

27. KRVA psichologinis klimatas daugeliu atvejų priklauso ne tik nuo įstaigos vadovų, bet ir darbuotojų. KRVA darbuotojai turi būti jautrūs ir atidūs savo kolegų atžvilgiu – padėti darbo metu, gerbti vieni kitus, vertinti atliekamą darbą, būti lojalūs.

28. KRVA darbuotojai su Tvarkos aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas privalo vadovautis Tvarkos apraše nustatytais principais.

29. KRVA darbuotojams, pateikusiems pranešimą 15 punkte nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

30. KRVA darbuotojas, patyręs įmonės vadovo smurtą ir priekabiavimą, turi teisę kreiptis į vadovą į pareigas priėmusį asmenį ar juridinio asmens steigėją dėl vadovo elgesio vertinimo, į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dėl situacijos identifikavimo ir poveikio priemonių taikymo, į individualius darbo ginčus ar tarnybinius ginčus nagrinėjančias institucijas dėl žalos atlyginimo.

31. Jei 15 punkte nurodytoje tvarkoje 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.

32. Tvarkos aprašas skelbiamas KRVA interneto svetainėje. Tvarkos apraše nustatytų įpareigojimų turi laikytis visi KRVA darbuotojai.

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

34. Tvarkos aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Tvarkos aprašas tvirtinamas, keičiamas ar naikinamas KRVA direktoriaus įsakymu.

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	Kauno regioninis valstybės archyvas 190765474, Maironio g. 28B, 44249 Kaunas
Dokumento pavadinimas (antraštė)	ISAKYMAS DĖL KAUNO REGIONINIO VALSTYBĖS ARCHYVO MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2025-12-10 Nr. (1.2 E) V-21
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	Gintaras Dručkus, Direktorius, Administracija
Sertifikatas išduotas	GINTARAS DRUČKUS LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2025-12-10 16:10:49 (GMT+02:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2025-12-10 16:11:13 (GMT+02:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016, AS Sertifitseerimiskeskus EE
Sertifikato galiojimo laikas	2024-08-09 11:15:09 – 2029-08-08 23:59:59
Parašo paskirtis	Susipažinimas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Zenė Bernatavičienė, Filialo vedėja, Kauno regioninio valstybės archyvo Alytaus filialas
Sertifikatas išduotas	ZENĖ BERNATAVIČIENĖ LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2025-12-10 16:37:32 (GMT+02:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2025-12-10 16:37:47 (GMT+02:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016, AS Sertifitseerimiskeskus EE
Sertifikato galiojimo laikas	2024-07-04 13:48:13 – 2029-07-03 23:59:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA-2, VI Registru Centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "DBSIS, Informatikos ir ryšių departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, į.k.188774822 LT", sertifikatas galioja nuo 2025-05-16 11:31:08 iki 2028-05-15 11:31:08
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	–
Pagrindinio dokumento priedamų dokumentų skaičius	–
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	–
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	–
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	–
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	DBSIS, versija 3.5.85.4
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2025-12-11 06:21:14)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2025-12-11 06:21:14 DBSIS