

FABIJONIŠKIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ NAMŲ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Fabijoniškių socialinių paslaugų namų (toliau – Įstaiga) smurto ir priekabiavimo politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdus, galimas smurto ir priekabiavimo formas, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemones ir jiems teikiamą pagalbą, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles.
2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti, kad darbuotojai nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksmy, kuriais kėsinama į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.
3. Aprašas parengtas atliekant informavimo ir konsultavimo procedūras su Įstaigos darbo taryba.
4. Šis Aprašas taikoma visiems Įstaigos darbuotojams.

II SKYRIUS APRAŠE NAUDOJAMOS SĄVOKOS

5. Šiame skyriuje yra aptariamos Apraše naudojamos sąvokos, jų paaiškinimai, teritorija (kur smurtas ir priekabiavimas yra laikomas darbdavio atsakomybe), galimų situacijų pavyzdžiai.
6. **Smurtas ir priekabiavimas** – vieno ar kelių asmenų nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar šiuo elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas darbuotojo orumas arba daroma neigiama įtaka jo emocinei sveikatai ir (arba) siekiama sukurti arba sukuriamas priešiška darbo aplinka.
7. **Smurtas** – asmens (-ų) veikimu ar neveikimu kitam (-iems) asmeniui (-ims) padaromas tyčinis fizinis, psichologinis, seksualinis poveikis, susijęs su darbu, dėl kurio darbuotojas patiria arba gali patirti neturtinę ar turtinę žalą.
8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lyties orientacijos, negalios, etninės priklausomybės pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
9. Priekabiavimas gali pasireikšti žodžiu ir raštu, rečiau – fiziniais veiksmais.
10. Priekabiavimo metu gali būti taikomi įžeidūs komentarai, juokeliai, žeminimas, nesidalijama svarbia informacija, asmuo atribojamas nuo kitų kolegų, susitikimų arba pasitarimų, ignoruojamas, jam skiriamos su darbinėmis funkcijomis nesusijusios užduotys ir pan.
11. Smurtas ir priekabiavimas pažeidžia žmogaus teises bei daro žalą tiek asmens, tiek visos įmonės, įstaigos ir organizacijos gerovei.

12. **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 aplinką.

13. Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį į toliau išvardintus aspektus (sąrašas nėra baigtinis):

13.1. Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?

13.2. Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?

13.3. Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?

13.4. Ar žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra intytaus pobūdžio?

14. **Grėsmė** – gresianti padėtis, pavojus, įskaitant įvairius grėšmingus įvykius. Vertinant grėsmę pagrindinis elementas yra grėsmės pasekmės. Tai gali būti įvairus smurtas, taikomos baudmės, ignoravimas, izoliavimas, priekabiavimas, engimas, patyčios ir t.t.

15. Siekiant įrodyti darbuotojui kylančias grėsmes, negalima vadovautis vien tik jo asmeniniais samprotavimais. Darbuotojo nurodomos faktinės aplinkybės turi būti pagrįstos objektyviais įrodymais, tik tada jos bus laikomos patikimu ir pakankamu grėsmės požymiu, kylančiu konkrečiam darbuotojui ir jo interesams.

16. Faktiniai duomenys nustatomi šiomis priemonėmis: šalių ir trečiųjų asmenų (tiesiogiai arba per atstovus) paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, apžiūrų protokolais, ekspertų išvadomis, nuotraukomis, vaizdo ir garso įrašais.

17. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

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

17.2. pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

17.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ir socialinės veiklos metu;

17.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninėmis ryšių technologijomis, metu;

17.5. pakeliui į darbą arba iš darbo.

18. **Smurtas artimoje aplinkoje** - artimoje aplinkoje veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria fizinę, turtinę ir (ar) neturtinę žalą.

19. **Specializuota kompleksinė pagalba** – pagalba smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą artimoje aplinkoje patyrusiems asmenims, kurią organizuoja, koordinuoja ir (ar) teikia specializuotos kompleksinės pagalbos centrai.

20. **Specializuotos kompleksinės pagalbos centras** – Lietuvos Respublikoje ar kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje arba kitoje Europos ekonominės erdvės valstybėje įsisteigęs viešasis juridinis asmuo ar jo padalinys, kuriam suteikta teisė teikti specializuotą kompleksinę pagalbą smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą artimoje aplinkoje patyrusiems asmenims.

III SKYRIUS

GRĖSMIŲ PAVYZDŽIAI BEI GALIMOS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO FORMOS

21. Kiekvienoje darbo vietoje bei darbo santykių metu darbuotojų teisėms ir laisvėms neturėtų kilti jokia grėsmė.

22. Pavyzdinės grėsmių situacijos (sąrašas nebaigtinis):

22.1. grėsmė laikytina įstaigos taikoma praktika dėl kasmetinių atostogų suteikimo, kai nesudaroma kasmetinių atostogų eilė, o jų suteikimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavio valios;

22.2. grėsmė laikytina įstaigos taikoma praktika dėl darbo grafikų sudarymo, nesilaikant Darbo kodekse nustatytų terminų, pvz., laiku neinformuojant darbuotojo apie pasikeitusį darbo grafiką, piktybiškai manipuliuojant darbo grafikai, kurių nustatymas tiesiogiai priklauso nuo tiesioginio vadovo valios;

22.3. akivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytinas darbuotojo persekiojimas darbo metu ir (arba) po darbo valandų arba pašėpiančio vaizdo įrašo, el. susirašinėjimų platinimas Įstaigos vidiniame tinkle, kai dėl šių grėsmių gali kilti realus priekabiavimo ir (arba) smurto pavojus konkrečiam darbuotojui;

22.4. neakivaizdžios grėsmės pavyzdžiu laikytina situacija, kai nesprendžiamas konfliktas gali tapti netinkamo elgesio darbe priežastimi, neigiamai veikti emocinę darbo aplinką ir darbo produktyvumą. Dėl to ateityje, išaugus emocinei įtampai, gali kilti realaus smurto ir (arba) priekabiavimo pavojus ir kitos situacijos, kurios gali padidinti darbuotojo pažeidžiamumą.

23. Dažniausiai smurtas ir priekabiavimas pasireiškia psichologiniu spaudimu, neetišku, nepagarbiu elgesiu kitų darbuotojų atžvilgiu, ignoravimu, engimu, nepagrįstomis pastabomis ir kritika, šaukimu, įžeidinėjimu, šmeižimu, manipuliavimu, pajuoka, patyčiomis, pasiekimų nuvertinimu, neetiškais komentarais, grasinimais, bauginimais, rečiau – fiziniu ir (arba) seksualiniu išnaudojimu.

24. Smurto ir priekabiavimo darbe formų pavyzdžiai:

24.1. tiesioginiai arba netiesioginiai grasinimai ar kaltinimai, siekiant sukelti emocinį arba fizinį skausmą, ar praradimą (pavyzdžiui, grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, sudarant darbo grafikus ir kt.);

24.2. pasiekimų nuvertinimas (pavyzdžiui, nepagrįsta kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių, siekiant jį žeminti, įžeisti ir kt.);

24.3. šmeižtas (pavyzdžiui, tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas ir kt.);

24.4. pasikartojančios neigiamos pastabos (pavyzdžiui, nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.);

24.5. ignoravimas (pavyzdžiui, izoliavimas, attribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija, nuolatinis darbuotojo prašymų ir poreikių nepaisymas, neigimas ir kt.);

24.6. manipuliavimas (pavyzdžiui, atvejai, kai darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliami neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

24.7. sarkazmas (pavyzdžiui, piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);

24.8. noras išjuokti (pavyzdžiui, 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.);

24.9. riksmas (pavyzdžiui, bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

- 24.10. viešas žeminimas (pavyzdžiui, žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, komentarai, kuriais siekiama darbuotoją pažeminti, sumenkinti, panieka ir kt.);
- 24.11. įžeidimai, siekiant pakirsti darbuotojo pasitikėjimą savimi, įskaitant ir viešą pažeminimą;
- 24.12. veiksmy, pareiškimų ar gestų, kurie nukreipti į darbuotojo savigarbą ir savivertę, siekiant pažeminti naudojimas.
25. Nepriimtino elgesio, kuris kenkia darbuotojo emocinei, o kai kuriais atvejais – psichinei ir fizinei sveikatai, išraiškos:
- 25.1. nepriimtinas ir nepageidaujamas fizinis kontaktas (pavyzdžiui, fizinis prisilietimas, glostymas, plekštelėjimas, grybštelėjimas, siekimas prisiliesti (apkabinti), prisitraukti arčiau kito asmens ir kt.) ar tokio fizinio kontakto reikalavimas;
- 25.2. nepadoraus turinio informacijos demonstravimas ar siuntimas;
- 25.3. įkyrus domėjimasis apie privatų gyvenimą, intymius santykius;
- 25.4. nepageidaujami komentarai dėl išvaizdos, kūno formos, aprangos;
- 25.5. informacijos, nesusijusios su darbuotojo funkcijomis, apie jį rinkimas ir (arba) platinimas;
- 25.6. elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę;
- 25.7. poveikis darbuotojui, siekiant tam tikrų su darbu nesusijusių funkcijų (paslaugų) atlikimo.
26. Galimi smurtautojai: vadovai, bendradarbiai, paslaugų gavėjai, jų artimieji, tretieji asmenys.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMŲ APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

27. Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą (toliau – pranešimas) tyrimas grindžiamas šiais pagrindiniais principais:
- 27.1. betarpiškumo – visiems susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, skundžiamajam, liudytojui) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmy;
- 27.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpiausią terminą;
- 27.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą dėl priekabiavimo ir (arba) smurto, sudaromos psichologiškai saugios darbo sąlygos;
- 27.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo;
- 27.5. nekaltumo – skundžiamasis laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl pažeidimo ar jo netinkamo elgesio.
28. Galimai patirtus ar pastebėtus smurto ir priekabiavimo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Įstaigos darbo taryba.
29. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti pateikiant reikiamą informaciją *laisva forma raštu*: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); padalinį, įvykio datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalų įvykio aplinkybių aprašymą; pridėti turimus įrodymus (pavyzdžiui, garso įrašai, susirašinėjimas ir pan.); siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymy) šiais būdais:

- 29.1. informuojant padalinio vadovą. Padalinio vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti darbo tarybą;
- 29.2. informuojant tiesiogiai darbo tarybą ar vieną jos narių;
- 29.3. informuojant anonimiškai, siunčiant elektroninį laišką adresu info@fabijoniskiuspn.lt arba pranešimą paliekant Įstaigos 5 aukšte prie lifto esančioje “Skundų ir pasiūlymų” dėžutėje.
30. Pagal poreikį, darbo tarybos sprendimu, atvejo nagrinėjimui gali būti įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Įstaigos administracijos darbuotojas, struktūrinio padalinio vadovas, darbuotojų atstovas saugai ir sveikatai ar kt.).
31. Galimo smurto ar priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:
- 31.1. pradedama nedelsiant, ne vėliau kaip kitą darbo dieną, darbo tarybai gavus rašytinę informaciją Apraše 29.1. – 29.3. nurodytais arba kitais būdais (vadovaujantis visuomenės informavimo priemonėse paskelbta informacija ar kt.);
- 31.2. galimo smurto ar priekabiavimo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir darbo tarybos pirmininkas pateikia gautą medžiagą susipažinimui darbo tarybos nariams;
- 31.3. darbo taryba turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo ir turimų įrodymų pateikimo;
- 31.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su darbo taryba ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;
- 31.5. surinkus informaciją, rengiamas darbo tarybos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Įstaigos direktoriui;
- 31.6. pranešime nurodytos informacijos tyrimas atliekamas ir išvados Įstaigos direktoriui pateikiamos per kiek įmanoma trumpiausią laiką, kuris neturėtų būti ilgesnis nei 1 mėnuo nuo pranešimo gavimo dienos;
- 31.7. darbo tarybos posėdžius protokoluoja ir su tiriamo atveju susijusius dokumentus registruoja darbo tarybos sekretorius.
32. Atliekant pranešimų tyrimą, jo nariai privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą. Darbo tarybos nariams draudžiama atskleisti su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūroje.
33. Jei nukentėjęs asmuo pageidauja tik sudrausminti skundžiamąjį ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, tačiau nepageidauja, kad būtų pradėtas tyrimas, tuomet gali būti taikomos tokios procedūros kaip, pavyzdžiui, neformalus pokalbis, kai atsakingas asmuo atskirai bendrauja su skundžiamuoju, dalyvaujant ar nedalyvaujant besiskundžiančiam asmeniui, siekiant taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, arba primamas sprendimas pakartotinai supažindinti skundžiamąjį asmenį su Aprašu ir kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

V SKYRIUS

34. Sužinojus, kad darbuotojas patyrė smurtą artimoje aplinkoje, Įstaiga privalo apie tai informuoti specializuotos kompleksinės pagalbos centrą, o apie smurtą patyrusį asmenį – specializuotos kompleksinės pagalbos centrą ir policiją, ir pateikti būtiniausius kontaktinius šio asmens duomenis (nurodyti vardą, pavardę, telefono ryšio numerį, elektroninio pašto adresą).

35. Smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantis ar patyręs Įstaigos darbuotojas informuojamas, kad su juo susisieks specializuotos kompleksinės pagalbos centras ir, jam sutikus, suteiks pagalbą. Darbuotojui pateikiami specializuotos kompleksinės pagalbos centro ir emocinės pagalbos tarnybos telefono ryšio numeriai, elektroninio pašto adresai ir rašytinė informacija apie teikiamos specializuotos kompleksinės pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims pobūdį bei informacija, nurodyta Reglamento (ES) 2016/679 13 straipsnyje.

36. Jeigu smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantis asmuo ar smurtą patyręs asmuo yra nepilnametis, specializuotam kompleksinės pagalbos centrui perduodami šio nepilnamečio atstovo pagal įstatymą ir jo asmens duomenys (atstovo pagal įstatymą vardas, pavardė, telefono ryšio numeris, elektroninio pašto adresas, nepilnamečio vardas, pavardė).

37. Darbuotojui, patyrusiam smurtą artimoje aplinkoje, turi būti suteikiama informacija apie įstaigas, teikiančias pagalbą smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ir smurtą patyrusiems asmenims (juridinių asmenų pavadinimus, veiklos vykdymo vietos adresus, telefono ryšio numerius, elektroninio pašto adresus), ir teikiamos pagalbos pobūdį.

VI SKYRIUS

APIE SMURTĄ IR PRIEKABIAVIMĄ PRANEŠUSIŲ ASMENŲ IR NUKENTĖJUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS PRIEMONĖS IR JIEMS TEIKIAMA PAGALBA

38. Įstaiga užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl smurto ar priekabiavimo atvejo.

39. Atsižvelgiant į konkretų atvejį ir esamą poveikį darbuotojų emocinei sveikatai, darbo taryba teikia Įstaigos direktoriui pasiūlymą dėl nukentėjusio asmens apsaugos priemonių ir pagalbos formos.

40. Pagalbos formų pavyzdžiai (sąrašas nebaigtinis):

40.1. sudaryti galimybę darbuotojams, patyrusiems smurtą, naudotis visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kt.) paslaugomis;

40.2. vykdyti darbo rotaciją;

40.3. perkelti darbuotoją į kitą darbo vietą (nepažeidžiant Darbo kodekso nuostatų);

40.4. suteikti atostogas;

40.5. keisti darbo grafiką ir kt.

41. Darbo tarybos pirmininkas arba kitas, Įstaigos direktoriaus, įgaliotas asmuo informuoja nukentėjusįjį apie galimas apsaugos priemones.

VII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ELGESIO (DARBO ETIKOS) TAISYKLĖS

42. Darbuotojai privalo laikytis Įstaigos patvirtinto etikos kodekso nuostatų, su kuriais visi darbuotojai supažindinami pasirašytinai. Su etikos kodeksu susipažinti galima pas padalinių vadovus. Etikos kodeksas skelbiamas Įstaigos internetinėje svetainėje www.fabijoniskiuspn.lt.

43. Darbuotojai privalo laikytis patvirtintų Įstaigos darbo tvarkos taisyklių, su kuriomis visi darbuotojai supažindinami pasirašytinai. Su darbo tvarkos taisyklėmis susipažinti galima pas padalinių vadovus.

44. Aukščiau išvardintuose dokumentuose ir šiame Apraše darbuotojams nustatyta prievolė gerbti kito asmens orumą, mandagiai ir pagarbiai bendrauti su kitais, savo elgesiu užtikrinti darbo aplinką, kurioje kitas asmuo nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų.
45. Darbuotojams draudžiama priekabiauti ir (arba) smurtauti, neetiškai ir nepagarbiai elgtis su darbuotojais ir kitais asmenimis (pavyzdžiui, paslaugų gavėjais, jų artimaisiais, interesantais, savanoriais ir kt.).
46. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ar priekabiavimą dėl lyties, laikytini šurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

47. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis Apraše nustatytais principais.
48. Su Aprašu galima susipažinti pas padalinių vadovus. Jis taip pat skelbiamas Įstaigos internetinėje svetainėje www.fabijoniskiuspn.lt.
49. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
50. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Įstaigos direktoriaus įsakymu.
-