

PATVIRTINTA

Viešosios įstaigos Molėtų krašto muziejaus
direktorius 2025 m. sausio 23 d.
įsakymu Nr. V-1

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS MOLĖTŲ KRAŠTO MUZIEJAUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Molėtų krašto muziejaus (toliau – Muziejus) lygių galimybių politika (toliau – politika) nustato lygių galimybių muziejuje principų taikymo ir įgyvendinimo darbe sąlygas ir tvarką.

2. Šios politikos tikslas – užtikrinti, kad, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, visiems muziejaus darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai) bei asmenims, besikreipiantiems dėl įsidarbinimo, būtų įgyvendintos konstitucinės nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu bei uždrausti bet kokią diskriminaciją.

3. Ši politika taikoma muziejaus darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokestį iš savivaldybės biudžeto, dirbantiems pagal paslaugų teikimo sutartis, taip pat asmenims, siekiantiems įsidarbinti muziejuje, kai konkursą ar atranką organizuoja ir vykdo muziejus. Lygių galimybių politikos nuostatų privalo laikytis visi muziejaus darbuotojai.

II SKYRIUS PAGRINDINĖS SĄVOKOS

4. **Diskriminacija** – naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu ar keliais iš šių pagrindų.

5. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

6. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės

padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

7. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

8. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

8.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

8.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti lietuvių kalbą;

8.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

8.4. įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

8.5. įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

8.6. įstatymų nustatytas specialias laikinąsias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tapatybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

8.7. kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ar lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

9. Kitos šioje politikoje vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

III SKYRIUS PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

10. Muziejuje netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat

nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

11. Muziejuje netoleruojama bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas, mobingas, patyčios ar naudojimas užimama padėtimi.

12. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.

13. Muziejus pagal turimas galimybes ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Muziejuje, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

14. Pažymėtina, kad ne visi ir nevysiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji pozityviosios diskriminacijos atvejai:

14.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

14.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

14.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;

14.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

14.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

14.6. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant asmenims su negalia sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

14.7. įstatymų nustatyto specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

14.8. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas proporcingas.

IV SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

PRIIMANT AR ATLEIDŽIANT IŠ PAREIGŲ

15. Muziejus, įgyvendindamas lygias galimybes siekiančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu,

užtikrina, kad:

15.1. Visiems asmenims būtų suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo Muziejuje galimybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų savybių, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui tinkamai, kokybiškai ir operatyviai atlikti;

15.2. Atrankos į pareigas Muziejuje kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendenti keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės ir kitas taikomas skirtingas teises, taip pat išskyrus atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas. Bendrieji ir specialieji reikalavimai kiekvienai pareigybei aiškiai nustatomi pareigybių aprašymuose;

15.3. Skelbimuose dėl priėmimo į pareigas draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės, taip pat išskyrus atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;

15.4. Atrankoje į pareigas dalyvaujančiam asmeniui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu;

15.5. Sudarius darbo sutartį su įdarbintuoju, Muziejaus darbuotojai turėtų informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeimine padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju, darbuotojas informuojamas, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Muziejus negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo;

15.6. Muziejuje taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo ar pareigų kriterijai siejami tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis įstatymuose. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo ar pareigų, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.

V SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESĖ

16. Muziejus, įgyvendindamas lygias galimybes savo darbuotojų atžvilgiu, siekia sukurti tokią aplinką, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagarba kiekvienam darbuotojui, pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis.

17. Muziejus savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės tobulėti, kelti kvalifikaciją, mokytis, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir lengvatas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

18. Muziejus imasi priemonių ir užtikrina, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Muziejaus pareigos.

19. Konkrečių pareigybių darbo užmokesčio dydžiai yra nustatyti Muziejaus darbo apmokėjimo sistemoje. Konkretaus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis.

20. Darbo apmokėjimo sistema pagrįsta šiais pagrindiniais principais:

20.1. nediskriminavimo – atlygis nustatomas nediskriminuojant dėl darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų;

20.2. aiškumo ir skaidrumo – kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo atlygis;

20.3. pagrįstumo – atlygis nustatomas atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus, į jos kompleksiskumą, atsakomybės lygį ir pan., į muziejaus darbo užmokesčiui skirtus asignavimus;

20.4. lankstumo – esant būtinybei įdarbinti ar išlaikyti svarbią reikšmę muziejaus veiklai turintį darbuotoją atlygis gali būti nustatomas taikant išimtis.

21. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių muziejaus sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas muziejui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

22. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais. Jei tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka Muziejuje nėra aptarta ar patvirtinta, skirdamas tokias išmokas ar motyvacijos priemones Muziejus vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.

23. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Muziejuje priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Muziejaus galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

24. Visi darbuotojai privalo laikytis šios Politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

25. Šios politikos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos respublikos darbo kodekse.

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ APSAUGA

26. Muziejus imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, mobingo ir nebūtų diskriminuojamas, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

27. Darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Muziejaus direktorių ir pranešti apie pažeidimus, užpildydami šios Politikos priede nustatytos formos pranešimą, kuris yra skelbiamas Muziejaus interneto svetainėje.

28. Pranešimas pateikiamas perduodant jį tiesiogiai arba elektroniniu paštu Muziejaus administracijai ir užregistruojamas neviešame registre.

29. Muziejus, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdamas perduoda nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

30. Muziejus galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui iširti.

31. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą

darbo vietą, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

32. Muziejaus darbuotojai ar kandidatai į pareigas, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į Muziejų. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

33. Muziejus, atsižvelgdama į savo strateginius tikslus ir finansines galimybes, skatina darbuotojų mokymus, kurie:

33.1. gerina darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;

33.2. supažindina darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigrimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;

33.3. supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

33.4. padeda darbuotojų tiesioginiams vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteikia žinių konfliktų sprendimo srityje.

34. Muziejaus darbuotojai, dalyvavę lygių galimybių mokymuose, gerąja patirtimi pasidalija su kolegomis.

VIII SKYRIUS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR VEIKSMINGUMO VERTINIMAS

35. Muziejus paskiria darbuotoją, kuris yra atsakingas už darbuotojų supažindinimą su šia Politika, taip pat už šios Politikos įgyvendinimo stebėjimą.

36. Už Politikos įgyvendinimo stebėjimą atsakingas Muziejaus darbuotojas iki kiekvienų kalendorinių metų pabaigos pateikia Muziejaus direktoriui ataskaitą apie šio aprašo įgyvendinimą.

37. Kiekvienas Muziejaus darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami asmeniškai arba anonimiškai per Muziejaus darbuotoją, atsakingą už Politikos įgyvendinimo stebėjimą.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

38. Lygių galimybių politika yra peržiūrima, ir, jei reikia, atnaujinama pasikeitus šios Politikos reguliavimo teisės aktams.

39. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įsipareigojimų bei vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

40. Muziejus turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią Politiką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis.

41. Aprašas skelbiamas Muziejaus internetinėje svetainėje adresu www.moletumuziejus.lt

(Pranešimo apie diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą forma)

PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMĄ

20 ____ m. _____ d.

(vieta)

Asmens, pranešančio informaciją apie pažeidimą, duomenys	
Vardas, pavardė	
Pareigos (arba nurodomos pareigos, į kurias asmuo pretendavo)	
Telefono ryšio Nr. (pastabos dėl susisiekiimo)	
El. pašto adresas	
Informacija apie pažeidimą	
1. Apie kokį pažeidimą pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas?	
2. Kas padarė šį pažeidimą? Kokie galėjo būti asmens motyvai darant pažeidimą?	
3. Pažeidimo padarymo vieta, laikas.	
Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
4. Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant pažeidimą? Jei taip, nurodykite juos.	
5. Ar yra kitų pažeidimo liudytojų? Jei taip, žemiau pateikite jų kontaktinius duomenis.	
Duomenys apie pažeidimo liudytoją ar liudytojus	
Vardas, pavardė	
Pareigos	
Telefono ryšio Nr.	
El. pašto adresas	
6. Kokius pažeidimą pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą.	

7. Ar apie šį pažeidimą jau esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą, nurodykite jo esmę.	
8. Papildomos pastabos ir komentarai.	
<input type="checkbox"/> Patvirtinu, kad mano teikiama informacija yra teisinga.	
Data	Vardas, pavardė, parašas
