



**VALSTYBĖS DUOMENŲ AGENTŪROS
GENERALINIS DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VALSTYBĖS DUOMENŲ AGENTŪROS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS
PATVIRTINIMO**

2024 m. rugsėjis d. Nr. DĮ-
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu:

1. T v i r t i n u Valstybės duomenų agentūros lygių galimybių politiką (toliau – Politika) (pridedama).
2. N u s t a t a u, kad visi Valstybės duomenų agentūros valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, su Politika susipažįsta LMS365 mokymų platformoje, informacijos įsisavinimą patikrinant testu per 20 darbo dienų nuo mokymų įkėlimo į platformą. Priimami nauji darbuotojai – pirmąją darbo dieną Valstybės duomenų agentūroje.

Generalinė direktorė

Jūratė Petrauskienė

Parengė

Gitė Sirvydienė

2024-09-03

Tema	Potemė	Skyrius (-iai)	Pirminis	Pakeitimai	Neteko galios
SD	-	Visi	-	-	-

VALSTYBĖS DUOMENŲ AGENTŪROS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybės duomenų agentūros (toliau – agentūra) lygių galimybių politika (toliau – politika) nustato lygių galimybių agentūroje principų taikymą ir įgyvendinimą.

2. Šios politikos tikslas – užtikrinti, kad, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, visiems agentūros darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir valstybės tarnautojams (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 agentūroje dirbantiems valstybės tarnautojams, darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokestį iš valstybės biudžeto bei valstybės pinigų fondų (toliau kartu – darbuotojai), taip pat asmenims, siekiantiems įsidarbinti agentūroje, kai konkursą ar atranką (toliau kartu – atranka) organizuoja ir vykdo agentūra. Politikos nuostatų privalo laikytis visi agentūros darbuotojai.

II SKYRIUS PAGRINDINĖS SĄVOKOS IR PAAŠKINIMAI

4. Politikoje vartojamos sąvokos ir paaiškinimai:

4.1. **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. Diskriminacija gali būti tiesioginė, netiesioginė ir siejamoji:

4.1.1. **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:

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

b) įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti lietuvių kalbą;

c) įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

d) įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

e) 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;

f) įstatymų nustatytas specialias laikinas 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;

g) 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.

4.1.2. **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.

4.1.3. **Siejamoji diskriminacija** laikoma asmens diskriminacija dėl realios ar tariamos sąsajos su kitu asmeniu dėl šio asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos ar kitų bruožų, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, pagrindu, įskaitant kelis iš šių pagrindų. Prie diskriminacijos priskiriamas ir nurodymas diskriminuoti, diskriminacija dėl suvokimo klaidos, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas bei prieinamos aplinkos nesudarymas dėl negalios. Diskriminacija dėl suvokimo klaidos laikomas 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, klaidingai manant, kad asmuo turi vieną ar kelis įvardytus bruožus ar jų neturi. Prieinama aplinka laikomi būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, siekiant užtikrinti asmenims su negalia galimybę gauti informaciją prieinamais bendravimo būdais ir dalyvauti agentūros veikloje.

4.2. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.

5. 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 valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

III SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT AR ATLEIDŽIANT IŠ PAREIGŲ

6. Agentūra, įgyvendindama lygias galimybes siekiančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu, užtikrina, kad:

6.1. Visiems asmenims būtų suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo agentūroje 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.

6.2. Atrankos į pareigas agentūroje kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendenti keliama 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.

6.3. Agentūros darbuotojai, atliekantys darbuotojų atranką, turi būti supažindinti su lygių galimybių politika ir privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese, taip pat turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

6.4. 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.

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

6.6. Agentūroje 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.

IV SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

TARNYBOS IR DARBO SANTYKIŲ SRITYJE

7. Agentūra, įgyvendindama lygias galimybes savo darbuotojų atžvilgiu, užtikrina, kad:

7.1. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus 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, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

7.2. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, 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 ar kitų pagrindų.

7.3. Agentūra 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 agentūros pareigos.

7.4. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

8. Agentūros darbuotojams darbo užmokestis mokamas vadovaujantis generalinio direktoriaus įsakymu patvirtinta Darbo apmokėjimo sistema.

8.1. Darbo apmokėjimo sistema pagrįsta šiais pagrindiniais principais:

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

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

8.1.3. pagrįstumo – atlygis nustatomas atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus, į jos kompleksiskumą, atsakomybės lygį ir pan., į agentūros darbo užmokesčiui skirtus asignavimus, Lietuvos darbo rinkos tendencijas;

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

8.2. Darbuotojams už tą pačią ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, 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 agentūros sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas agentūrai siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

8.3. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaukštinti, turi būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

8.4. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

V SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA

9. Agentūros generalinio direktoriaus paskirtas asmuo (toliau – paskirtas asmuo) yra atsakingas už tai, kad agentūroje būtų laikomasi šios politikos.

10. Apie diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai ir pretendentai į pareigas turi teisę pranešti atsakingam asmeniui užpildydami šios politikos priede nustatytos formos pranešimą, kuris yra skelbiamas agentūros interneto svetainėje ir vidinėje svetainėje (intranete).

11. Pranešimas pateikiamas perduodant jį tiesiogiai arba elektroniniu paštu atsakingam asmeniui ir užregistruojamas neviešame registre.

12. Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumo reikalavimas ir ji negali būti teikiama asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu. Pranešimą pateikusio asmens duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija tvarkoma tik darbo ar tarnybos funkcijų atlikimo tikslais.

13. Atsakingas asmuo apie gautą pranešimą, nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, informuoja agentūros generalinį direktorių.

14. Nusprendęs, kad pranešimas yra pagrįstas ir siekdamas taikiai išspręsti kilusius nesutarimus, agentūros generalinis direktorius arba jo pavedimu Žmogiškųjų išteklių ir dokumentų valdymo skyriaus vedėjas gali taikyti neformalų pokalbį su ginčo šalimis ir priima sprendimą pakartotinai supažindinti galimai lygias galimybes pažeidusį ir (ar) diskriminavusį asmenį su šia politika bei kitais dokumentais, atkreipiant papildomą dėmesį į tai, dėl ko buvo kreiptasi.

15. Nepavykus susiklosčiusios situacijos išspręsti taikiai toks pranešimas nagrinėjamas agentūros generalinio direktoriaus sudarytos komisijos (toliau – Komisija) galimo darbo pareigų pažeidimo arba galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo tvarka.

16. Komisija tirdama pranešimą vadovaujasi Lygių galimybių įstatymu.

17. Prieš pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešimo pateikimo nuo šio pranešimo pateikimo dienos draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokio neigiamo poveikio priemonių (pavyzdžiui, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, nepagrįstai kelti abejones dėl kompetencijos, sustabdyti mokymus, neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti atsiliepimą apie darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.). Draudimas daryti neigiamą poveikį pranešimą pateikusiam asmeniui taikomas visiems agentūros darbuotojams.

18. Jeigu pranešimą pateikęs asmuo dirba su asmeniu, dėl kurio pateiktas pranešimas, arba yra šiam asmeniui pavaldus pagal tarnybos (darbo) santykius, Komisijoje būtina apsvarstyti, kokių priemonių tikslinga imtis siekiant apsaugoti pranešimą pateikusį asmenį nuo galimo neigiamo poveikio. Komisija dėl to teikia siūlymus agentūros generaliniam direktoriui.

19. Jeigu gauta informacija apie diskriminaciją leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, Komisijos sprendimu, ši informacija, gavus pranešimą pateikusio asmens rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tokią informaciją įgaliotai tirti institucijai.

20. Agentūros darbuotojai ar pretendentai 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 agentūros paskirtą asmenį. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

21. Agentūra, atsižvelgdama į savo strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

21.1. 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;

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

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

21.4. 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.

22. Agentūros darbuotojai, dalyvavę lygių galimybių mokymuose, gerąja patirtimi pasidalija su kolegomis.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Paskirtas asmuo turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti lygių galimybių politiką tiek, kiek tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymui, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymui ir kitiems teisės aktams.

24. Paskirtas asmuo apie patvirtintą lygių galimybių politiką informuoja darbo tarybą (jeigu tokia yra patvirtinta). Visi agentūros darbuotojai pirmą kartą su agentūroje patvirtinta lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka supažindinami elektroninėmis priemonėmis, o su pakeitimais – išsiunčiant pranešimą apie pakeitimus elektroniniu paštu.

25. Lygių galimybių politika peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Už periodišką lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą agentūros generaliniam direktoriui atnaujinti atsakingas darbo grupės pirmininkas ir jos nariai.

(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 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.

Patvirtinu, kad mano teikiama informacija yra teisinga.

Data	Vardas, pavardė, parašas
------	--------------------------

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	Valstybės duomenų agentūra 188600177, Gedimino pr. 29, LT-01104 Vilnius
Dokumento pavadinimas (antraštė)	DĖL VALSTYBĖS DUOMENŲ AGENTŪROS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PATVIRTINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2024-09-04 Nr. DĮ-176
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	Jūratė Petrauskienė, Generalinis direktorius
Sertifikatas išduotas	JŪRATĖ PETRAUSKIENĖ LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2024-09-04 10:43:37 (GMT+03:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2024-09-04 10:43:47 (GMT+03:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016, AS Sertifitseerimiskeskus EE
Sertifikato galiojimo laikas	2019-12-19 11:35:15 – 2024-12-17 23:59:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA, VI Registru centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "DBSIS, Informatikos ir ryšių departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, i.k.188774822 LT", sertifikatas galioja nuo 2022-05-19 16:48:06 iki 2025-05-18 16:48:06
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	2
Pagrindinio dokumento pridedamų 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 3.5.77.2
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2024-09-04 11:09:47)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2024-09-04 11:09:47 DBSIS