

**ROKIŠKIO LOPŠELIO-DARŽELIO DARBUOTOJŲ  
PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO  
TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Rokiškio lopšelyje-darželyje „Varpelis“ (toliau – Lopšelis-darželis) tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujama si Lopšelyje-darželyje siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.
2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Lopšelio-darželio darbuotojams.
3. Šis Aprašas taikomas visiems Lopšelio-darželio darbuotojams.
4. Aprašo įgyvendinimui paskiriami įgalioti asmenys arba Komisija, kiti atsakingi asmenys.
5. Sudarant šį Aprašą buvo vadovaujama si Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei aktualiais kitais teisės aktais, Lopšelio-darželio mokytojų etikos kodeksu, vidaus tvarkos taisyklėmis, Lygių galimybių ir nediskriminavimo aprašu.

**II SKYRIUS  
APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS**

<b><i>Psichologinis smurtas</i></b>	Nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).
<b><i>Mobingas</i></b>	Jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.
<b><i>Priekabiavimas</i></b>	Nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų)

	pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
<b>Stresas</b>	Darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichosocialinius veiksnius.
<b>Psichosocialinis veiksnys</b>	Veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinę stresą.
<b>Psichosocialinė rizika</b>	Rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.
<b>Darbo taryba</b>	Lopšelyje-darželyje išrinktas, veikiantis organas, kuris padės tam tikromis švietėjiškomis priemonėmis rinkti informaciją ar nėra Lopšelyje-darželyje psichologinio smurto ar mobingo apraiškų.
<b>Etikos kodeksas</b>	Lopšelio-darželio patvirtintas Darbuotojų elgsenos darbe taisyklių rinkinys.
<b>Įgalioti asmenys / Komisija</b>	Paskirti atsakingi asmenys už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą / nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.

Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

### **III SKYRIUS**

#### **PAGRINDINIAI LOPŠELIO-DARŽELIO DARBUOTOJŲ VEIKLOS IR DARBO ETIKOS PRINCIPAI**

6. Pagrindiniai Lopšelio-darželio darbuotojų veiklos ir darbo etikos principai yra šie:

- 6.1. **atsakomybė.** Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas turi atsakyti už savo veiksmų padarinius, naudojamos informacijos, dokumentų tinkamą naudojimą ir konfidencialumą; vadovo reikalavimu atsiskaityti už savo veiklą;
- 6.2. **atvirumas.** Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas turi būti atviras kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, dialogui, bendradarbiavimui, naujovėms;
- 6.3. **efektyvumas.** Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas darbinės veiklos rezultatų turi siekti kuo mažesnėmis sąnaudomis, jam skirtus išteklius naudoti ekonomiškai;
- 6.4. **kūrybingumas.** Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas turi būti iniciatyvus, tarp iššūkių išvelgti naujas galimybes organizacijos sėkmei kurti ir siekti jas įgyvendinti;
- 6.5. **lankstumas.** Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas turi gebėti prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų, technologijų, technikos, darbo organizavimo pokyčių ir kitų aplinkybių;
- 6.6. **lojalumas organizacijai.** Kiekvienas Lopšelio-darželio 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;
- 6.7. **nesavanaudiškumas.** Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas privalo naudoti jam patikėtą

organizacijos turtą, darbinę informaciją tik organizacijos gerovei, darbe nesiekti papildomos naudos sau ar kitiems su juo susijusiems asmenims;

6.8. **sąžiningumas ir nešališkumas.** Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas privalo būti objektyvus, priimdamas sprendimus vengti asmeniškumą; išklausyti ir pateikti tokią informaciją, kuri padėtų asmeniui priimti tinkamiausią sprendimą; nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms;

6.9. **padorumas.** Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas privalo elgtis nepriekaištingai, nepriimti dovanų, pinigų ar paslaugų, išskirtinių lengvatų ir nuolaidų iš asmenų ar organizacijų, siekiančių daryti įtaką organizacijai ar jos reputacijai;

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

6.11. **politinis neutralumas.** Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas turi būti neutralus politinio proceso dalyvių atžvilgiu;

6.12. **profesionalumas.** Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas turi siekti aukščiausios kokybės darbinės veiklos rezultatų, deramai atlikti savo pareigas, nuolat tobulėti;

6.13. **teisingumas.** Kiekvienas Lopšelio-darželio 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;

6.14. **skaidrumas.** Kiekvieno Lopšelio-darželio darbuotojo darbinė veikla turi būti skaidri, suprantama, atvira įvertinti; kiekvienas įstaigos darbuotojas savo veikloje privalo vengti darbinį ir privačių interesų konflikto.

7. Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas savo darbinėje veikloje vadovaujasi šioje tvarkoje įtvirtintais įstaigos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais, taip deklaruodami savo nepakantumą ir nesitaikstymą su mobingu, psichologiniu smurtu ir patyčių kultūra.

8. Lopšelio-darželio administracija, vadovaudamasi šiame Apraše įtvirtintais įstaigos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais yra atsakinga už darbo etikos politikos formavimą organizacijoje ir kontroliuoja, kaip darbo etikos politika įgyvendinama.

#### **IV SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA**

9. Lopšelyje-darželyje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai, nukreipti prieš mobingą ir psichologinį smurtą:

##### **9.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:**

9.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą būtų optimizuojamas darbo krūvis, 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. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

9.1.2. 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;

9.1.3. įstaigos kultūros ugdytas 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;

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

9.1.5.Lopšelyje-darželyje yra patvirtintas Pedagogų ir darbuotojų etikos kodeksas ir kiti vidaus dokumentai, kuriuose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų;

9.1.6.Lopšelyje-darželyje yra asmuo, į kurį gali kreiptis nukentėjęs darbuotojas, o įgaliotas asmuo turi suteikti pagalbą arba ją organizuoti;

9.1.7. Lopšelyje-darželyje organizuojama visų darbuotojų apklausa dėl galimo ar patiriamo smurto darbe atvejų, daroma anoniminių anketų analizės, pateikiamos darbdaviui išvados / įžvalgos kartą per pusę metų;

9.1.8.nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai;

9.1.9.darbuotojams yra sudaryta galimybė anonimiškai teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus.

## **9.2.Antriniai prevenciniai veiksmai:**

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

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

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

9.2.4.nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

## **9.3.Tretiniai prevenciniai veiksmai:**

9.3.1.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 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 Lopšelio-darželio darbuotojams;

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

9.3.3.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;

9.3.4.drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

9.3.5. po kiekvieno įvykio, smurtinio incidento apraiškos, įvertinami Lopšelyje-darželyje esami teisės aktai, vidinės organizacinės procedūros, daromas administracijos susirinkimas, kad nuspręsti ką Lopšelyje-darželyje pakeisti, kad panašių incidentų nepasikartotų. Po susirinkimo informuojami visi atsakingi asmenys, personalo darbuotojai, Darbo taryba ar įgalioti asmenys.

## **V SKYRIUS**

### **PRIEŠ MOBINGĄ IR PSICHOLOGINĮ SMURTĄ NUKREIPTA STRATEGIJA**

10.Lopšelyje-darželyje prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreipta strategija apima veiksmingas mobingavimo bei psichologinio smurto atvejų sprendimo procedūras ir veiksnius.

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

12.Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija) arba įgalioti asmenys (kiekvienam atvejui).

13.Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas, pastebėjęs (patyręs) bet kokio pobūdžio mobingo ar psichologinio smurto apraiškas, apie tai nedelsiant informuoja:

13.1.savo tiesioginį vadovą arba įgaliotą Lopšelyje-darželyje asmenį pateikiant reikiamą informaciją:

13.2.registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį, asmuo gali naudotis anonimine dėžute, užpildant Galimų psichologinio smurto atvejų anketą ir pateikęs reikiamą informaciją (priedas Nr.1). Anoniminę dėžutę prižiūri, ją tikrina įgaliotas asmuo kasdien.

13.3.siunčiant elektroninį laišką adresu: [varpelis@parok.lt](mailto:varpelis@parok.lt) , nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir / ar tel. Nr.) (*nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos*); įvykio datą (arba periodą nuo – iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalių įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (*jei esama pasiūlymų*).

14.Tiriant užregistruotą atvejį, į tyrimą gali būti įtraukti papildomi asmenys: kiti darbuotojai, specialistai, daromos ekspertizės ir kt.

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

15.1.pradedama nedelsiant atsakingiems asmenims gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;

15.2.galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas bei atsakingi asmenys pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

15.3.įgalioti asmenys, 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;

15.4.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 įgaliotais asmenimis ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

15.5.surinkus informaciją, rengiamas įgaliotų asmenų posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Lopšelio-darželio administracijai.

16.Lopšelio-darželio administracija, gavusi informaciją apie organizacijoje pastebėtas mobingo ar psichologinio smurto apraiškas, įsipareigoja:

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

16.2.užtikrinti neatidėliotiną, objektyvią skundų analizę;

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

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

16.5.įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;

16.6.nepalikti neišspręstų konfliktų;

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

17.Lopšelio-darželio administracija savo asmeniniu pavyzdžiu moko ir skatina darbuotojus:

- 17.1.nubrėžti aiškias kiekvieno darbuotojo atsakomybės ribas;
- 17.2.puoselėti organizacijos pagarbaus bendravimo ir bendradarbiavimo kultūrą, vertybes;
- 17.3.deklaruoti nepakantumą bet kokiai mobingo, psichologinio smurto, patyčių formai, aiškiai parodant, kad tokie veiksmai yra neteisėti ir netoleruojami organizacijoje.
- 18.Lopšelio-darželio administracija, įgyvendindama prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreiptą strategiją, įsipareigoja:
  - 18.1.užtikrinti, kad sprendimai bus priimami vadovaujantis objektyvumo ir nešališkumo principais;
  - 18.2.garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą mobingo ir psichologinio smurto atveju dalyvių atžvilgiu;
  - 18.3.garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
  - 18.4.taikyti drausmines priemones smurtautojams;
  - 18.5.užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;
  - 18.6.tobulinti antimobingo ir prieš psichologinį smurtą nukreiptas strategijas;
  - 18.7.organizuoti prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreiptus darbuotojų ir vadovybės mokymu.
- 19.Kiekvienas Lopšelio-darželio darbuotojas, neatsižvelgiant į jo rasę, tautybę, amžių, socialinę padėtį, įsitikinimus, orientaciją, užimamas pareigas, turi teisę:
  - 19.1.į darbo aplinką be mobingo, patyčių, psichologinio smurto apraiškų;
  - 19.2.į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir aiškias atsakomybes;
  - 19.3.į Lopšelio-darželio lėšomis organizuojamus mobingo ir psichologinio smurto atpažinimo ir įveikos mokymus;
  - 19.4.į psichologinę pagalbą;
  - 19.5.į pagarbų bendravimą ir dalykiškus darbinius santykius;
  - 19.6.į galimybę derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius;
  - 19.7.aktyviai dalyvauti vertinant profesinę riziką, tiriant psichologinį klimatą organizacijoje;
  - 19.8.teikti pasiūlymus kuriant bei įgyvendinant prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreiptą strategiją;
  - 19.9.bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, darbuotojų atstovais, darbuotojų atstovų organizacijomis.
- 20.Įgalioti asmenys teikia Lopšelio-darželio direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.
21. Darbuotojui, patyrusiam psichologinį smurtą/ mobingą, psichologinę pagalbą teikia:
  - 21.1.Rokiškio pedagoginės-psichologinės tarnybos Švietimo pagalbos specialistai 8 458 32202;
  - 21.2.Nemokama teisinė konsultacija: Rokiškio rajono savivaldybės Teisės ir personalo skyriaus specialistai įstaigos darbo dienomis, išskyrus antradienį. Registruotis tel. (8 458) 71 170.
  - 21.3.Emocinė parama telefonu: Jaunimo linija, 8 80028888, Visą parą jaunimolinija.lt
  - 21.4.Nelik vienas, Emocinė parama vyrams, 8 604 11119, 18.00-21.00, nelikvienas.lt
  - 21.5.Pagalbos moterims linija, 8 80066366, Visą parą, pagalbosmoterimslinija.lt

## **VI SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

- 22.Lopšelis-darželis užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.
- 23.Lopšelis-darželis užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atveju dalyvių atžvilgiu.

24. Lopšelis-darželis užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.
25. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis arba pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.
26. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą psichologinį smurtą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.
27. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
28. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams.
29. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu.
-

## DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE ANKETA

\_\_\_\_\_

data

### Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, val. trukmė	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> <b>Fizinis:</b> užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);	
<input type="checkbox"/> <b>Psichologinis, emocinis smurtas:</b> žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> <b>Elektroninis:</b> patyčios vykstančios elektroninėje erdvėje: socialiniuose tinkluose, kitose vietose internete, naudojant mobiliuosius telefonus (nemalonių žinučių arba elektroninių laiškų rašinėjimas, skaudinantis bendravimas pokalbių kambariuose, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas, tapatybės pasisavinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> <b>Kiti pastebėjimai</b> (įrašyti) _____ .	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

### Duomenys apie patyčių dalyvius:

<b><u>Patyrusio psichologinį smurtą</u></b> vardas, pavardė	
<b><u>Galimai smurtavusio</u></b> vardas, pavardė	
<b><u>Stebėjusių</u></b> galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė	

### Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

\_\_\_\_\_

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_

(Parašas)