

**KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO "ŽUVINTAS"
MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS IR
INTERVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir intervencijos Kauno lopšelyje–darželyje "Žuvintas" (toliau – Įstaiga) tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Įstaigoje, 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 Įstaigoje.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Įstaigos darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Įstaigos darbuotojams.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

Psichologinis smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, daugiausia – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir / ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sistemingu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Tai pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą. Tikslas – kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant kitas panašias strategijas.

Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (mokinių, jų tėvų (globėjų), trečiųjų asmenų ir kt.).

Mobingas– 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. Tai 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.

Priekabiavimas – 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.

Stresas – 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 veiksnys.

Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.

Psichosocialinė rizika – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

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, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, 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.

Mobingo ir psichologinio smurto intervencija – išankstinė nuostata, leidžianti spręsti mobingo sukeltas krizines situacijas. Intervencija – tai intensyvi prevencija. Todėl taikytina ne įsiplieskusiems konfliktams gesinti, bet, žvelgiant sistemiskai, siekiant laiku užbėgti už akių naujiems konfliktams. Mobingo ir psichologinio smurto pirminė intervencijos užduotis – lokalizuoti konfliktą iki lemiamojo įvykio, o dar veiksmingiau – vystyti kultūrinį ir organizacinį imunitetą patyčioms, priekabėms ir radikaliausiai konfliktų formai – mobingui, kaip diskriminacijai darbuotojų santykiuose.

5. 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.

II SKYRIUS

PAGRINDINIAI ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ VEIKLOS IR DARBO ETIKOS PRINCIPAI

6. Pagrindiniai Kauno lopšelio-darželio „Žuvintas“ darbuotojų veiklos ir darbo etikos principai yra šie:

6.1. **Atsakomybė.** Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi atsakyti už savo veiksmų padarinius, naudojamos informacijos, dokumentų tinkamą naudojimą ir konfidencialumą; vadovo reikalavimu atsiskaityti už savo veiklą.

6.2. **Atvirumas.** Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi būti atviras kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, dialogui, bendradarbiavimui, naujovėms.

6.3. **Efektyvumas.** Kiekvienas įstaigos darbuotojas darbinės veiklos rezultatų turi siekti kuo mažesnėmis sąnaudomis, jam skirtus išteklius naudoti ekonomiškai.

6.4. **Kūrybingumas.** Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi būti iniciatyvus, tarp iššūkių išvelgti naujas galimybes organizacijos sėkmei kurti ir siekti jas įgyvendinti.

6.5. **Lankstumas.** Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi gebėti prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų, technologijų, technikos, darbo organizavimo pokyčių ir kitų aplinkybių.

6.6. **Lojalumas organizacijai.** Kiekvienas įstaigos 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 įstaigos darbuotojas privalo naudoti jam patikėtą įstaigos turtą, darbinę informaciją tik organizacijos gerovei, darbe nesiekti papildomos naudos sau ar kitiems su juo susijusiems asmenims.

6.8. **Sąžiningumas ir nešališkumas.** Kiekvienas įstaigos darbuotojas privalo būti objektyvus, priimdamas sprendimus vengti asmeniškumų; išklaudyti 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 įstaigos 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 įstaigos 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 įstaigos darbuotojas turi būti neutralus politinio proceso dalyvių atžvilgiu.

6.12. **Profesionalumas.** Kiekvienas įstaigos darbuotojas turi siekti aukščiausios kokybės darbinės veiklos rezultatų, deramai atlikti savo pareigas, nuolat tobulėti.

6.13. **Teisingumas.** Kiekvienas įstaigos 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 įstaigos darbuotojo darbinė veikla turi būti skaidri, suprantama, atvira įvertinti; kiekvienas įstaigos darbuotojas savo veikloje privalo vengti darbinų ir privačių interesų konflikto.

7. Kiekvienas Kauno lopšelio-darželio „Žuvintas“ 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. Kauno lopšelio-darželio „Žuvintas“ vadovybė, vadovaudamasi šiame tvarkos apraše įtvirtintais įstaigos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais, yra atsakinga už darbo etikos politikos formavimą organizacijoje ir kontroliuoja, kaip darbo etikos politika įgyvendinama.

III SKYRIUS

ĮSTAIGOJE NETOLERUOJAMOS MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO APRAIŠKOS

9. Kauno lopšelyje-darželyje „Žuvintas“ mobingu ir psichologiniu smurtu laikomos šios *taktikos*:

9.1. **Žeminimas.** Pažeminimas – 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.

9.2. **Gąsdinimas (siekis įbauginti).** Gąsdinimas – tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsiniama 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.

9.3. **Kompetencijos žeminimas.** Kompetencijos žeminimas pasireiškia tuo, kai apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis, asmuo tampa nuolatiniu neobjektyvios kritikos objektu ir pan.

9.4. **Socialinė izoliacija.** Izoliacija pasireiškia tuo, kad su asmeniu yra vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, į komunikacijos boikotą raginami įsitraukti ir kiti kolektyvo nariai, asmuo ignoruojamas.

10. Kauno lopšelyje-darželyje „Žuvintas“ mobingu ir psichologiniu smurtu laikomi šie veiksmai:

10.1. **Boikotas** (asmens socialinė izoliacija, darbui reikalingos informacijos neteikimas, dalinis, ne visos informacijos teikimas ir pan.).

10.2. **Priekabiavimas** (užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.).

10.3. **Patyčios** (priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.).

10.4. **Klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas** (informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, klaidinančios informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.).

10.5. **Materialusis kenkimas** (priemonių, reikalingų darbui ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan., siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą).

11. Mobingu ir psichologiniu smurtu Kauno lopšelyje-darželyje „Žuvintas“ laikomi veiksmai šiose srityse:

11.1. **Poveikis saviraiškai ir komunikacijai** (veiksmai, sunkinantys galimybę asmenį aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai apribota galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbantis 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.

11.2. **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).

11.3. **Reputacijos, autoriteto puolimas** (siekiami sumenkinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumą: apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama, asmuo tampa nuolatiniu 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).

11.4. **Pasikėsėjimas 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).

11.5. **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).

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

IV SKYRIUS

MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE PREVENCIJA, NUSTATYMAS IR VALDYMAS

13. Įstaigoje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai.

13.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

13.1.1. 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, 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;

13.1.2. 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;

13.1.3. Įstaigos kultūros ugdymas išipareigojant, 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;

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

13.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

13.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Įstaigoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Įstaigoje siektino elgesio taisyklės ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, darbuotojų nurodyti el.

paštai, Įstaigos informacinės lentos, informaciniai pranešimai, Įstaigos interneto svetainė <https://www.zuvintas.kaunas.lm.lt/>, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

13.2.2. inicijuojami darbuotojų mokymai, atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, vykdomos darbuotojų apklausos, pildant streso darbe vertinimo klausimyną (1 priedas);

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

13.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

13.3.1. 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, 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;

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

13.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą pagal galimybes į kitą darbo vietą, atleidimą iš darbo;

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

V SKYRIUS

PRANEŠIMŲ BEI TYRIMO APIE MOBINGĄ IR (AR) PSICHOLOGINĮ SMURTĄ DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA, ĮSKAITANT KONFIDENCIALUMĄ

14. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi apie jį pranešti (gali ir anonimiškai) Įstaigos vadovybei:

14.1. Užpildant pranešimo apie darbuotojų galimus psichologinio smurto atvejus darbe anketą (2 priedas) ir perduodant ją popierine forma arba elektronine forma, išsiunčiant elektroniniu paštu zuvintodarzelis@gmail.com.

14.2. Siunčiant elektroninį laišką adresu: zuvintodarzelis@gmail.com, 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; detalų įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).

15. Galimai patirtus, pastebėtus ar įvykusius psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja Įstaigos direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta Galimų mobingo ir psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija):

15.1. Komisija atvejus nagrinėja ir nutarimus priima kolegialiai, objektyviai ir nešališkai, atsižvelgdama į visas reikšmingas aplinkybes bei informaciją bei laikydamosi lygiateisiškumo, teisingumo, protingumo, sąžiningumo ir nediskriminavimo principų.

15.2. Komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 3 (turi būti nelyginis skaičius) Kauno lopšelio-darželio „Žuvintas“ darbuotojų.

15.3. Komisijoje dalyvaujantys darbuotojai užtikrina gautos informacijos konfidencialumą, pasirašydami pasižadėjimą saugoti asmens duomenų paslaptį (3 priedas).

15.4. Komisijos pirmininkas, paskirtas Įstaigos direktoriaus įsakymu, vadovauja Komisijos veiklai:

15.4.1. supažindina posėdžio dalyvius su galimai patirto, pastebėto ar įvykusio psichologinio smurto ir (ar) mobingo atveju Įstaigoje ir organizuoja tyrimą;

15.4.2. paskiria Komisijos posėdžio datą ir apie tai informuoja Komisijos narius;

15.4.3. organizuoja Komisijos posėdį ir jam pirmininkauja;

15.4.4. vadovauja Komisijos posėdžiams;

15.4.5. prireikus į Komisijos posėdžius kviečia reikiamus asmenis.

15.5. Nutarimus Komisija priima komisijos posėdžiuose. Komisijos posėdis yra teisėtas, jei jame dalyvauja daugiau kaip pusė komisijos narių.

15.6. Visi Komisijos nutarimai priimami atviru balsavimu paprasta posėdyje dalyvaujančių Komisijos narių balsų dauguma. Kiekvienas komisijos narys turi po vieną balsą. Jei balsai pasiskirsto po lygiai, lemia Komisijos pirmininko balsas.

15.7. Komisijos priimti nutarimai išdėstomos komisijos posėdžio protokole.

15.8. Komisijos posėdžius protokoluoja vienas iš Komisijos narių, išrinktų Komisijos posėdžio metu.

15.9. Pasirašytas pirmininko ir visų narių Komisijos posėdžio protokolas pateikiamas Įstaigos direktoriui.

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

16.1. Įstaigos vadovybė, gavusi informacijos apie galimą psichologinio smurto ar mobingo atvejį, nedelsiant jį užregistruoja (4 priedas).

16.2. Įstaigos direktoriaus įsakymu sudaroma Komisija.

16.3. Komisijos pirmininkas iš Įstaigos vadovybės gavęs informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.) informuoja Komisijos narius, pateikia gautą medžiagą susipažinimu bei organizuoja tyrimą.

16.4. Komisija 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.

16.5. 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 Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją.

16.6. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Įstaigos administracijos darbuotojas, darbuotojų atstovas (-ai) ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

16.7. Surinkus informaciją ir atlikus tyrimą, Komisijos pirmininkas organizuoja Komisijos posėdį, kuriame atvejis aptariamas, priimami nutarimai bei teikiamos rekomenduojamos prevencinės priemonės Įstaigos vadovui.

17. Įstaigos vadovybė, įgyvendindama prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreiptą strategiją, įsipareigoja užtikrinti:

17.1. Reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ar mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

17.2. Konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių ir pateikiančių pranešimą darbuotojų atžvilgiu.

17.3. Darbuotojų apsaugą nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, pateikus pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

17.4. Sprendimų priėmimą vadovaujantis objektyvumo ir nešališkumo principais.

17.5. Tinkamos pagalbos suteikimą smurto aukoms.

17.6. Drausminių priemonių taikymą smurtautojams.

17.7. Prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą.

17.8. Antimobingo ir prieš psichologinį smurtą nukreiptų strategijų tobulinimą.

17.9. Prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreiptų darbuotojų ir vadovybės mokymų organizavimą.

18. Pagalbos teikimas nukentėjusiems pagal mobingo ar psichologinio smurto darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką:

18.1. Jei smurtauja Įstaigos darbuotojai, ugdytinių tėvai – kreiptis į Įstaigos vadovybę.

18.2. Jei smurtauja Įstaigos vadovybė, arba vadovas nesiiimta tiesioginių veiksmų smurtui stabdyti, kreiptis į Kauno miesto savivaldybės administracijos Švietimo skyrių.

18.3. Jeigu negaunama pagalbos, galima kreiptis į Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo ginčų komisiją.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

19. Įstaigos darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

20. Įstaigos darbuotojams, pateikusiems pranešimą Aprašo 14 punkte nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

21. Jei Aprašo 14 punkte nurodytoje tvarkoje pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, fizinio smurto ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms.

22. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

23. Aprašas gali būti keičiamas, keičiantis imperatyviems teisės aktams.

24. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Įstaigos direktoriaus įsakymu.

PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

Prašome pažymėti tinkamą variantą

Nr.	Klausimai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
1.	Visuomet iš vadovų gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis.					
2.	Mano nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi.					
3.	Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti.					
4.	Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę.					
5.	Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribų.					
6.	Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai.					
7.	Mano darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių.					
8.	Mano sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai.					
9.	Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų.					
10.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera.					
11.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių.					
12.	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo.					
13.	Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą.					
14.	Man padėkojama už gerai atliktą darbą.					
15.	Darbe nesijaučiu vienišas – visuomet galiu pabendrauti su kolegomis.					
16.	Jei man pasiūlytų darbą kitoje darbovietėje – nesutikčiau.					

**KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO "ŽUVINTAS" PRANEŠIMO APIE DARBUOTOJŲ GALIMUS
PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJUS DARBE ANKETA**

_____ (pranešimo data)

Bendrieji duomenys:

Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, laikas, trukmė	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: suaugusiojo užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, mušimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, dusinimas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.).	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> Elektroninis: 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"/> Kiti pastebėjimai (įrašyti): _____ .	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

Duomenys apie patyčių dalyvius:

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

Išsamesnė informacija apie įvykį:

--

Ištaigos darbuotojo elgesys šioje situacijoje:

--

_____ (užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

_____ (parašas)

PASIŽADĖJIMAS SAUGOTI ASMENS DUOMENŲ PASLAPTĮ

1. Aš suprantu, kad:

1.1. būdamas Galimų mobingo ir (ar) psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisijos nariu/pirmininku, tvarkysiu asmens (ypatingus asmens) duomenis, kurie negali būti atskleisti ar perduoti neįgaliesiems juridiniams ar fiziniams asmenims;

1.3. netinkamas asmens duomenų tvarkymas gali užtraukti man atsakomybę pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

2. Aš įsipareigoju:

2.1. saugoti asmens duomenų paslaptį;

2.2. tvarkyti asmens duomenis vadovaudamasis Lietuvos Respublikos įstatymais ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais man patikėtas asmens duomenų tvarkymo funkcijas;

2.3. neatskleisti, neperduoti tvarkomos informacijos ir nesudaryti sąlygų sužinoti jos nė vienam asmeniui, kuris nėra įgaliotas naudotis šia informacija tiek įstaigos viduje, tiek už jos ribų;

2.4. pranešti savo vadovui apie bet kokią įtartiną situaciją, galinčią kelti grėsmę asmens duomenų saugumui.

3. Aš žinau, kad:

3.1. už šio pasižadėjimo nesilaikymą ir Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pažeidimą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus;

3.2. asmuo, patyręs žalą dėl neteisėto asmens duomenų tvarkymo arba kitų duomenų valdytojo (duomenų tvarkytojo) veiksmų ar neveikimo, turi teisę reikalauti atlyginti jam padarytą turtinę ar neturtinę žalą Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka;

3.3. duomenų valdytojas (duomenų tvarkytojas) atlygina asmeniui padarytą žalą Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka;

3.4. šis pasižadėjimas galios visą mano darbo šioje įstaigoje laiką, taip pat pasibaigus darbo santykiams.

Aš esu susipažinęs (-usi) su Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų teisinę apsaugą.

(vardas, pavardė)

(pareigos)

(parašas)

(data)

MOBINGO IR (AR) PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE ATVEJŲ REGISTRAS

Įrašo Eil. Nr.	Pranešimo dėl mobingo ir (ar) psichologinio smurto darbo aplinkoje registravimo data	Pranešimo pateikėjas, skundo esmė	Taikytos intervencijos ir prevencijos priemonės