PATVIRTINTA
Vilniaus r. Nemenčinės vaikų darželio
direktoriaus 2021 m. spalio 15 d.
įsakymu Nr. V-81

VILNIAUS R. NEMENČINĖS VAIKŲ DARŽELIO

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. **Vilniaus r. Nemenčinės vaikų darželio** (toliau - Įstaiga/) Psichologinio smurto ir mobingo prevencijos tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) nustato psichologinio smurto ir mobingo apibrėžimą, nepageidaujamą elgesį ir jo formas, psichologinio smurto ir (ar) mobingo sukeliamas pasekmes, psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe prevenciją, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų nustatymo ir valdymo tvarką, pranešimo ir tyrimo tvarką, pagalbos asmeniui patyrusiam psichologinį smurtą ir (ar) mobingą suteikimą.

2. Šis aprašas taikomas visiems Vilniaus r. Nemenčinės vaikų darželio darbuotojams.

3. Pagrindinės apraše naudojamos sąvokos:

3.1. **Mobingas** - tai tikslingas, sistemingas, ilgą laiką besitęsiantis elgesys darbo kolektyvuose, kurio tikslas - pažeminti, išjuokti grupės narį, sumažinti jo vertę.

3.2. **Fizinis ir psichologinis smurtas** - tai fizinę ar psichologinę jėgos persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti fizinę ar psichologinę žalą kitam asmeniui;

3.3. **Psichikos sveikata** - gera asmens savijauta, kai jis gali realizuoti savo gebėjimus, įveikti įprastus gyvenimo sunkumus, dirbti ir dalyvauti visuomenės gyvenime.

3.4. **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.

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

3.6. **Smurto prevencija** - planinių priemonių veikla, skirta fizinio ir psichologinio smurto rizikai

mažinti.

3.7. **Stresas** - įtampos būsena, kitaip tariant, apsauginių fiziologinių reakcijų, kurios atsiranda žmogaus organizme kaip atsakas į nepalankių veiksnių poveikį, visuma. Tai vidinio spaudimo, įtampos būsena, pasireiškianti įvairiais emociniais, kognityviniais, fiziologiniais, elgesio pokyčiais.

3.8. **Stresas darbe** - 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.

3.9. 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. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO APIBRĖŽIMAS, JO IDENTIFIKAVIMAS

4. Psichologinis smurtas - nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartiniu 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.)

4.1. Dažniausiai psichologinis smurtas apibrėžiamas kaip nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis.

4.2. Išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos: priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis) bei smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis). Šiuos veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų grupė ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

4.3. Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

4.3.1. fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;

4.3.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);

4.3.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

4.4. Psichologinio smurto darbe pagrindinis požymis - prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.

4.5. Psichologinio smurto darbe išraiška:

4.5.1. nuolatinė nepagrįsta kritika;

4.5.2. sarkazmas;

4.5.3. pasikartojančios neigiamos pastabos;

4.5.4. riksmai, darbuotojo ignoravimas, šmeižtas;

4.5.5. manipuliavimas;

4.5.6. viešas žeminimas;

4.5.7. noras išjuokti;

4.5.8. pasiekimų nuvertinimas;

4.5.9. grasinimas atleisti iš darbo ir pan.

5. Psichologinio smurto pagrindinis tikslas yra psichologinį smurtą naudojančio asmens dominavimas prieš smurtą patiriantį asmenį, siekiant smurtu tenkinti savo asmeninius interesus, ar siekiant sužlugdyti žmogų.

5.1. Mobingas yra sistemiškas psichosocialinis asmens kankinimas. Tai yra socialinis konfliktas, vykstantis socialiniuose rėmuose - darbo aplinkoje.

5.2. Mobingas yra intensyvus (ne rečiau kaip kartą per savaitę), ilgai trunkantis (ne trumpiau kaip šeši mėnesiai) psichosocialinis aukos spaudimas, terorizavimas, kankinimas, bauginimas įtraukiantis ir grupės narius ir vykstantis socialinės sistemos - darbovietės rėmuose.

5.3. Mobingas yra puolimas, pagrįstas nuolatiniu aukos erzinimu, varginimu, socialinių ryšių silpninimu - atskyrimu nuo grupės, izoliavimu. Tai ilgai trunkantis teroras, dažniausiai pasibaigiantis aukos pralaimėjimu. Tai yra socialinis stresorius, psichologinis skausmas, patiriamas aukos.

5.4. Pagrindinis mobingo kriterijus yra sistemingas negatyvus elgesys, nukreiptas prieš vieną asmenį. Mobinguojamas asmuo jaučiasi pralaimėjęs ir negali sulaukti jokios pagalbos, kuri padėtų nutraukti mobingą jo atžvilgiu. Mobingo procese dažnai dalyvauja daugiau kaip vienas asmuo, nepriklausomai nuo užimamų pareigų. Mobingo egzistavimas įstaigoje reiškia, kad kiekvienas darbo vietoje gali tapti mobingo auka, patirianti kolegų, vadovų ir pavaldinių priekabes, varginimą, kamavimą, įžeidinėjimus, atskyrimą arba sulaukti apdairiai pateiktų „nesveikų" darbo užduočių, kurių tikslas sumenkinti profesinę kompetenciją ir žeisti aukos pasitikėjimą savimi bei savivartę, taip pat sudaryti spaudimą palikti savo darbo vietą.

5.5. Mobingas gali

pasireikšti:

5.5.1. emociniu spaudimu;

5.5.2. socialiniu stresu;

5.5.3. įgasdinimu darbo vietoje;

5.5.4. padidėjusia profesine rizika;

5.5.5. emociniu piktnaudžiavimu;

5.5.6. teroru darbo vietoje;

5.5.7. agresija darbo vietoje;

5.5.8. smulkia tironij a;

5.5.9. apgaulingu sunaikinimu;

5.5.10. darbiniu piktnaudžiavimu;

5.5.11. aukos ieškojimo procesu;

5.5.12. ekstremaliu socialiniu stresoriu.

5.6. Mobinguojantys santykiai gali pasireikšti tiek horizontaliajame lygmenyje - santykiuose tarp vienodo rango darbuotojų, tiek vertikaliajame - tarp vadovo ir pavaldinio. Puolimas gali būti ir mišrus, kai jame dalyvauja ir vadovas ir pavaldinys (pavaldiniai). Gali būti ir atvirkštinis puolimas, kai pavaldiniai susimoko prieš vadovą.

6. Mobingo tikslai dažniausiai būna šie:

6.1. pažeminti;

6.2. apjuokti;

6.3. sumažinti vertę;

6.4. elminuoti;

6.5. atjungti;

6.6. izoliuoti;

7. Mobinguojamasis gali būti diskriminuojamas ir dėl pažiūrų, ir dėl tautybės, ir dėl sveikatos būklės, fizinių, psichologinių savybių, socialinių ypatybių ir kt.

III. NEPAGEIDAUJAMAS ELGESYS, JO FORMOS

8. Nepageidaujamas elgesys yra skirtas ir naudojamas kaip įrankis psichologiniam smurtui ar mobingui darbuotojui ar darbuotojų grupei sukelti.

9. Nepageidaujamas elgesys darbovietėje nėra toleruojamas, o darbuotojas, patyręs nepageidaujamą elgesį privalo apie tai pranešti už tai atsakingam asmeniui.

10. Ar konkretus veiksmas yra priekabiavimas sprendžiama ne pagal kaltininko ketinimus, bet pagal pasekmes nukentėjusiajam.

11. Nepageidaujamu elgesiu gali būti laikoma:

11.1. Priekabiavimas;

11.2. Bauginimas;

11.3. Rėkimas, šaukimas ant asmens;

11.4. Nepagrįstas priekaištavimas;

11.5. Šmeižimas;

11.6. Ujimas;

11.7. Žeminimas;

11.8. Fizinis smurtas;

11.9. Užgauliojimai;

11.10. Tyčiojimasis;

11.11. Nuolatinis erzinimas, pašiepimas;

11.12. Kitas elgesys, kuris prieštarauja viešajai tvarkai ir gerai moralei.

12. Nepageidaujamas elgesys yra sudėtinė psichologinio smurto ir (ar) mobingo dalis.

13. Įmonėje/įstaigoje bet koks nepageidaujamas elgesys yra netoleruojamas ir už jį gręsia neigiamos pasekmės.

IV. PSICHOLOGINIO SMURTO IR (AR) MOBINGO SUKELIAMOS PASEKMĖS

14. Psichologinio smurto ir ar mobingo sukeliamos pasekmės gali būti:

14.1. Įvairios darbuotojui atsiradusios psichologinės problemos, ligos (depresija, stresas ir kt.);

14.2. Sumažėjusi savivertė;

14.3. Darbo efektyvumo sumažėjimas, demotyvacija;

14.4. Gyvenimo kokybės suprastėjimas;

14.5. Baimė;

14.6. Emocinė depresija;

14.7. Dvasiniai išgyvenimai;

14.8. Bendravimo galimybių sumažėjimas;

14.9. Psichologinė atmosfera, kai pasitraukimas iš darbo psichologinį smurtą ir (ar) mobingą patyrusiam asmeniui tampa savaime suprantama išeitimi iš susidariusios situacijos.

V. PSICHOLOGINIO SMURTO IR (AR) MOBINGO DARBE PREVENCIJA, NUSTATYMAS IR VALDYMAS

15. Psichologinis smurtas darbe yra neleistinas ir privalo būti sprendžiamas įmonės lygiu kaip ir
kiti profesinės rizikos klausimai.

16. Darbdavys įsipareigoja įgyvendinti psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe prevenciją, patvirtindamas psichologinio smurto ir (ar) mobingą darbe nustatinėjimo tvarką ir su įstaigoje paskirtu atsakingu už priešsmurtinę veiklą asmeniu stengiasi valdyti psichologinio smurto ir (ar) mobingo apraiškas.

17. Pastebėtas psichologinio smurto atvejis darbe turi būti sprendžiamas konkrečiais veiksmais ir bendromis pastangomis, numatant psichosocialinės rizikos prevencines priemones.

18. Už psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe prevencijos priemonių nustatymą yra atsakingas įstaigos direktorius, šios priemonės, prieš jas patvirtinant, privalo būti suderintos su darbuotojų atstovu saugai ir sveikatai.

19. Įstaigoje yra paskirtas atsakingas už priešsmurtinę veiklą asmuo, kuriuo darbuotojai besąlygiškai pasitiki ir gali kreiptis, jeigu mano, jog patiria psichologinį smurtą ir (ar) mobingą.

20. Prevencinės priemonės prieš psichologinį smurtą ir (ar) mobingą darbe yra nuolat peržiūrimos, ir esant poreikiui, atnaujinamos, atsižvelgiant į psichosocialines rizikas darbovietėje.

21. Psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe patvirtintoje prevencijoje išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksniai.

22. Pirminę prevenciją įstaigoje sudaro tokie veiksmai kaip smurto apraiškų pašalinimas ir taip sumažinama neigiamą jo įtaką darbuotojams, pavyzdžiui: psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos keitimas; lanksčių darbo grafikų tvirtinimas; darbuotojų įtraukimas; grįžtamojo ryšio suteikimas); psichologinio smurto atvejų registravimas ir organizacijos kultūros ugdymas.

23. Įstaigoje pirminė prevencija įgyvendinama gerinant psichosocialinę darbo aplinką, fizinę darbo aplinką atliekant smurto atvejų registravimą, ugdant įstaigos kultūrą:

23.1. Užtikrinamas teisingumo ir saugumo jausmas darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinamos darbuotojų galimybės, pripažįstamas darbuotojų indėlis, sąžiningai skirstomi įmonės ištekliai ir atlygis už darbą. Siekiama, kad darbo krūvis būtų optimalus, ir kad užduotims atlikti pakaktų laiko.

23.2. Vadovas turėtų atsižvelgti į tai, kad darbuotojai turi asmeninį gyvenimą, ir lanksčiau spręsti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimus.

23.3. Turi būti vertinama ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar kolegos sutaria ir dirba vieningai, ar darbai visiems paskirstomi po lygiai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar darbe dažni konfliktai.

23.4. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe. Darbas turi būti aiškiai apibrėžtas ir turi pakakti apmokymų pavestam darbui atlikti.

23.5. Darbuotojai turi pasitikėti tiesioginio vadovo gabumais, jis turi rūpintis tuo, kaip jaučiasi jo pavaldiniai.

23.6. Siekiant išvengti psichologinio smurto darbe atvejų padaugėjimo, reikėtų vengti besitęsiančio streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos.

23.7. Darbdavys turi užtikrinti, kad darbo vieta būtų patogi ir saugi - ergonomiška, subalansuotas temperatūros ir drėgmės režimas, įrengtas tinkamas apšvietimas, ventiliacija, apsauga nuo dulkių, triukšmo ir vibracijos. Įranga tinkamai įrengta ir prižiūrima.

24. Registruoti smurto atvejus ir juos analizuoti:

24.1. Siekiant veiksmingiau valdyti psichologinį smurtą darbe, smurto atvejai turi būti registruojami nedelsiant, juos išsamiai išanalizuojant.

24.2. Vadovas privalo informuoti smurto aukas, rašyti skundus / pranešimus apie įvykį su detaliais paaiškinimais, nurodant galimus liudininkus.

24.3. Pranešime nurodoma, ar smurtavo įmonėje dirbantis asmuo ar nedirbantysis (gyventojas ar pan.), smurto situacija, apraiškos ir aplinkybės, smurtautojo ir aukos charakteristikos.

25. Informuoti darbuotojus:

25.1. Visi darbuotojai, neatsižvelgiant į tai, ar seniai dirba, ar tik įsidarbino, turi suprasti įmonėje siekiamo elgesio taisykles ir vykdomas priemones, aptariant per susirinkimus ar panašiai. pagal galiojančius teisės aktus;

25.1.1. Vadovas turi:

25.1.1.1. Suprasti ir paaiškinti įstaigos tvarką prieš smurtą;

25.1.1.2. Stebėti darbuotojų elgesį ir vertinti galimas rizikas;

25.1.1.3. Pastebėti, kai darbuotojų elgesys darosi netinkamas;

25.1.1.4. Reguliariai vertinti darbo aplinka ir psichosocialinius veiksnius; 25.1.1.5. Teirautis darbuotojų kaip jie jaučiasi darbe;

25.1.1.6. Padėti nukentėjusiems darbuotojams;

25.1.1.7. Suteikti jiems visą reikiamą informaciją apie pagalbą patyrusiems psichologinį smurtą, taip pat rūpintis, jog smurtautojas atsakytų už tai;

25.1.1.8. Užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus;

25.1.1.9. Palaikyti darbuotojus ir abipusę pagarbą grįstą darbo aplinką;

26. Antrinę prevenciją sudaro prieš smurtą nukreiptos įmonės politikos formavimas. Antrinės

prevencijos įgyvendinimo metu darbuotojai informuojami apie organizacijos parengtą prieš smurtą nukreiptą

strategiją, organizuojamus mokymus vadovams ir darbuotojams psichologinio

26.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Vilniaus r. Nemenčinės vaikų darželyje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Vilniaus r. Nemenčinės vaikų darželio siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones.

26.2. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai.

26.3. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas padaliniuose.

27. Tretinę prevenciją sudaro visapusė pagalba psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir

taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams.

27.1. Visapusė pagalba psichologinį smurtą patyrusiems asmenims, taip pat atsakomybė už psichologinį smurtą ir (ar) mobingą detaliau aptariama šio Aprašo VII, VIII skyriuose.

VI. PRANEŠIMAS IR NAGRINĖJIMO TVARKA

28. Darbuotojas ar darbuotojų grupė, patyrusi ar patirianti psichologinį smurtą ir (ar) mobingą

darbovietėje turi teisę apie tai pranešti:

28.1. Darbdavio paskirtam asmeniui, atsakingas už priešsmurtinę veiklą, kuris turi visų įstaigoje dirbančių asmenų pasitikėjimą.

28.2. Darbuotojai, patyrę psichologinį smurtą, mobingą gali kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją. Jei kyla klausimų dėl darbe patiriamo psichologinio smurto (mobingo) ar kitų darbuotojų saugos ir sveikatos pažeidimų, galima konsultuotis el. paštu info@vdi.lt arba parašyti asmeninę žinutę socialinio tinklo „Facebook" VDI paskyroje.

28.3. Darbuotojai, patyrę psichologinį smurtą ir (ar) mobingą taip pat gali kreiptis į profesines sąjungas, įstaigoje veikiančią darbo tarybą, darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai.

28.4. Darbuotojai, patyrę psichologinį smurtą, mobingą darbe taip pat turi teisę kreiptis į kitas valstybines institucijas - prokuratūrą, policiją ir kt.

29. Darbuotojui, kreipiantis pagalbos dėl patirto psichologinio smurto ir (ar) mobingo privalo būti užtikrinamas konfidencialumas. Darbuotojo pranešimo apie patiriamą psichologinį smurtą ir (ar) mobingą konfidencialumo pažeidimas laikytinas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

30. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo tvarka:

30.1. Pradedama nedelsiant paskirtam asmeniui gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

30.2. Atsakingas už priešsmurtinę veiklą asmuo, turi teisę sudaryti komisiją įtariamam psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejui išnagrinėti.

30.3. Galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis užregistruojamas, ir įstaigoje paskirtas asmuo , taip pat paskirta komisija susipažįsta su gauta medžiaga;

30.4. Galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretoriaus informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

30.5. 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;

30.6. 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 įstaigoje paskirtu asmeniu ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

30.7. Surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės.

30.8. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.

30.9. Pasitvirtinus psichologinio smurto ar mobingo atvejui, atsakingas už priešsmurtinę veiklą asmuo, atsižvelgdama į psichologinį smurtą ar mobingą naudojusio asmens pareigas, informuoja tiesioginį vadovą arba valstybinę darbo inspekciją arba, esant poreikiui, teisėsaugos institucijas apie atvejį.

30.10. Darbuotojų atsakomybės klausimus sprendžia tiesioginis vadovas, arba institucijos pagal savo kompetenciją.

VII. ATSAKOMYBĖ UŽ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR (AR) MOBINGĄ

31. Darbuotojas ar darbuotojų grupė, naudojusi psichologinį smurtą ar mobingą prieš įstaigos darbuotojus atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

32. Darbuotojas ar darbuotojų grupė, naudojusi psichologinį smurtą ar mobingą prieš įstaigos darbuotojus tyrimo metu nušalinami nuo darbo.

33. Psichologinis smurtas ar mobingas darbovietėje laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

34. Kiekvienam darbuotojui patyrusiam psichologinį smurtą ar mobingą yra suteikiama informaciją apie galimybę kreiptis į teismą dėl turtinės ir (ar) neturtinės žalos atlyginimo.

VIII. DARBUOTOJŲ INFORMAVIMAS IR MOKYMAS PSICHOLOGINIO SMURTO IR (AR) MOBINGO SRITYJE

35. Visi darbuotojai turi būti informuojami apie įstaigoje nustatytą psichologinio smurto ir ar (mobingo) tvarką, darbuotojus supažindinant kas yra psichologinis smurtas ir mobingas, kaip jis nustatomas, koks elgesys laikytinas nepageidaujamu, taip pat su gresiančia atsakomybę už psichologinį smurtą ir mobingą, pranešimų ir jų nagrinėjimo tvarka, pagalbos darbuotojui suteikimo tvarka ir kt.

36. Darbuotojams turi būti pateikiama vieša informacija siekiant suteikti žinių apie psichosocialinius veiksnius, kur kreiptis juos patyrus, jų poveikį, prevencines priemones ir kt.

37. Įstaigos darbuotojai turi būti mokomi nustatyti galimas psichologinio smurto situacijas, kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendiniai, bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto, jį sumažinti, kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes.

38. Įstaigos vadovas turi būti mokomas suprasti ir paaiškinti įmonės prieš smurtą strategiją, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto darbe, padėti nukentėjusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus, palaikyti darbuotojus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką.

IX. PAGALBA DARBUOTOJUI, PATYRUSIAM PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR (AR) MOBINGĄ

39. Pagalba darbuotojui, patyrusiam psichologinį smurtą ir (ar) mobingą turi būti suteikta nedelsiant po prieš jį panaudoto smurto.

39.1. Darbdavys turi užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų, slaugytojų, socialinių darbuotojų) pagalbą smurtą patyrusiems darbuotojams. Skubiai suteikta tinkama pagalba sumažintų nukentėjusiųjų ar smurtą mačiusių darbuotojų psichologinę traumą ir streso lygį.

39.2. Psichologo konsultacija naudinga, kai sunku išsiaiškinti smurto priežastis ar abejojama skundo dėl patirto smurto pagrįstumo.

39.3. Smurtą patyrusiam darbuotojui turi būti užtikrinta reintegracija į darbovietę, garantuojant apsaugą nuo nemalonių santykių su smurtautoju, ar perkėlimas į kitą darbą.

39.4. Esant būtinybei, psichologinį smurtą patyrusiai aukai gali būti skirtas laikas poilsiui bei reabilitacijai (laisvų dienų skaičius priklauso nuo individualių asmens poreikių).

39.5. Darbdavys, esant reikalui, aukai turėtų užtikrinti pagalbą kreipiantis į teismą ir gauti žalos atlyginimą.

X. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

40. Darbuotojui su šiuo Aprašu visi yra supažindinami pasirašytinai ir savo darbinėje veikloje

privalo vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

41. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie patiriamą psichologinį smurtą ir (ar) mobingą yra garantuojamas konfidencialumas teisės aktų nustatyta tvarka.

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

43. Aprašas gali būti keičiamas pasikeitus teisės aktų nuostatoms. Aprašą tvirtina, keičia Vilniaus r. Nemenčinės vaikų darželio direktorius priimdamas įsakymą.

VILNIAUS R. NEMENČINĖS VAIKŲ DARŽELIO
DARBUOTOJŲ, SUPAŽINDINTŲ SU PSICHOLOGINIO SMURTO IR AR (MOBINGO) PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠU

SĄRAŠAS:

Eil.Nr.	Darbuotojo vardas, pavardė	Pareigos	Data	Parašas
1.	Valerija Račinska	dir. pav. ugdymui	2021-10-15	
2.	Daiva Jucevičienė	Priešmokyklinio ugdymo mokytoja	2021-10-15	
3.	Natalja Jakovenko	Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytoja	2021-10-15	
4.	Ivanesa Žilevič	muzikos pedagogė	2021-10-15	
5.	Svetlana Černyševa	Ikim. ugd. mokytoja	2021-10-15	
6.	Žana Janovič	priešm. ugd. mokytoja	2021-10-15	
7.	Tatjana Paketur	Ikim. ugd. mokytoja	2021-10-15	
8.	Violeta Kimsevič	priešm. ugd. mokytoje	2021-10-15	
9.	Danuta Janickienė	Ikim. ugd. mokytoja	21-10-15	
10.	Erika Klimaševskaja	Ikim. ugdymo mokytoja	21-10-15	
11.	Romualda Sevinska	Ikim. ugd. mokytoje	21.10.15	
12.	Galija Vasiljeva	Ikimok. ugd mokytoja	2021-10-15	
13.	Asta Stupenkienė	soc. pedagogė	2021-10-15	
14.	Žanna Cilo	Logopedė	2021-10-15	
15.	Violeta Jackevič	priešm. ugd. mokytoja	2021-10-15	
16.	Halina Bekenis	priešm. ugd. mokytoja	2021-10-15	
17.	Jaina Stanska	ikimokykl. ugd. mokytoja	2021-10-15	
18.	Alicija Jarmalkovič	Ikimok. ugd. mokytoja	2021-10-15	
19.	Natalija Želudchovskaja	Judesio korekcijos mokytoja	2021-10-15	
20.	Aleksandra Račinskaja	priešmokykl. ugd. mokytoja	2021-10-15	

21.	Jolanta Šamatovičienė	Priešmokyklinio ugd. mokytoja	2021 10-15	
22.	Veslava Šarėjpa	Direktoriaus pavaod. ugd		
23.	Ilona Janovičienė	ikimokyklinio ugd. mokytoja	2021 10-15	
24.	DOROTA TOMAŠEVSKA	Ikim. ugd. mokytoja	2021-10-15	
25.	Liudmila Dainovska	Mokytojas-padejeja	2021 10-15	
26.	Lucija Venikovskaja	Mokytojos padejeja	2021 10-15	
27.	Diana Galecka	mokytojos padejeja	2021 10-15	
28.	Jurita Leščevskaja	mokytojos padejeja	2021 10-15	
29.	Ingrida Makevič	mokytojos padėja.	10-15	
30.	Valerija Ellerkmann	mok. padėjėja	2021.10.15	
31.	Jolanta Šumskaitė	mokytojos padėjėja	2021.10.15	
32.	Danuta Haskovina	mokytojo padėjėja	2021-10-15	
33.	Svetlana Komarovska	mokytojos padejeja	2021-10-15	
34.	Svetlana Černyševa	ikim. ugd. mokytoja	2021.10.15	
35.	Jelena Višnevo	pag. dorbotoja	2021.10.12	
36.	Vladislava Višnievska	valytoja	2021.11.12	
37.	Felicija Daševič	Skalbėja	2021.11.12	
38.	Alina Rynkevič	ūkio vedėja	2021.11.12	
39.	Viktor Ageičik	Remontininkas	2021.11.12	
40.	Jegor Tyševič	darb-nkas	2021.02	
41.	Danuta Borkovska	virėja	2021--10-15	
42.	Galina Monachova	virėja	2021--10-15	
43.	Ana Stankevič	virėja	2021--10-15	
44.	Marina Pavlovskaja	vyr. pad. ir spec/pas	2021 10. 15	

45.	Jezusa Kubicka	valytoja	2021 11 12	
46.	Leokadija Jankovskaja	mokytojos padėjėja	2021.12.02	
47.	Hendrik Račinskij	sargas	2021.12.03	
48.	Irina Dzinevičienė	sanitarė-valytoja	2021-12-03	
49.	Danuta Barkienė	virėja	2021 12 03	
50.	Jolanta Slavinskaitė	skalbėja	2021.12.03	
51.	Aleksandra Deserovič	SARGAS	2021.12.03	
52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				