PATVIRTINTA
Kauno lopšelio-darželio „Rasytė“
direktoriaus 2022 m. gruodžio d.
įsakymu Nr. V-144

BĮ KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „RASYTĖ“ PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS IR INTERVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. BĮ Kauno lopšelio-darželio „Rasytė” (toliau – lopšelis-darželis) mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašas (toliau – Tvarkos aprašas) nustato lopšelio-darželio prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą saugiai aplinkai nuo mobingo ir psichologinio smurto kurti.

2. Prevencijos tikslas – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją įbauginti, sumenkinti ar įstumti bejėgę padėtį.

3. Šis Tvarkos aprašas taikomas visiems lopšelio-darželio darbuotojams.

4. Tvarkos apraše vartojamos sąvokos:

4.1. Psichologinis smurtas – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – 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: tėvų(globėjų), klientų ir pan..

4.2. Mobingas – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu (pasikartojančiu ne rečiau kaip kartą per savaitę), ilgalaikiu (trunkančiu bent pusę metų) netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kai pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu.

4.3. 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 ir įžeidžianti aplinka.

4.4. Mobingo ir psichologinio smurto prevencija – įstaigos socialinė politika, planingų ir sistemingų priemonių visuma, skirta mažinti ir užkirsti kelią mobingo ar psichologinio smurto

apraiškoms.

4.5. Mobingo ir psichologinio smurto intervencija – koordinuoti veiksmai, nukreipti į mobingo ar psichologinio smurto stabdymą.

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
PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATPAŽINIMAS

5.1. Psichologinis smurtas ir mobingas darbo aplinkoje gali pasireikšti tarp grupės darbuotojų, to paties lygmens kolegų, tarp vadovų ir jų pavaldinių, bei darbuotojų ir kitų asmenų: tėvų(globėjų), klientų ir pan.

5.2. profesinėje srityje: viešu pažeminimu, abejojojimu darbuotojo kompetencijomis, perdėtu darbo kontroliavimu;

5.3. dėl asmeninės reputacijos: užgauliomis bendradarbių, tėvų, klientų pastabomis, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis, šmeižtu;

5.4. socialine izoliacija: kai kiti darbuotojai, dirbantys vienoje grupėje ar komandoje su asmeniu vengia bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, asmuo ignoruojamas;

5.5. fiziniais veiksmais: spoksojimu ir akių kontaktu, tonu ir balso garsumu, nerimu ir tyčiniu įtemptos aplinkos kūrimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, nerimastingu vaikščiojimu ir kt.).

5.6. poveikiu saviraiškai ir komunikacijai: apribota galimybe išreikšti savo nuomonę, kalbantis asmuo nuolat pertraukiamas, kritikuojamas privatus asmens gyvenimas, asmuo terorizuojamas telefonu, grasinama žodžiu, raštu, į komunikacijos boikotą raginami įsitraukti ir kiti bendruomenės nariai;

5.7. materialusis kenkimas: priemonių, reikalingų darbui ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan. siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą.

6. Psichologiniu smurtu ir mobingu nėra laikoma:

7.1. darbuotojui įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos.

7.2. darbdavio reiklumas ir tikrinimas, ar darbuotojas laikosi jam darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalavimas laikytis lokalių teisės aktų reikalavimų.

7.3. tarp darbdavio ir darbuotojų, darbuotojų ir tėvų (globėjų) kilę nesusipratimai, diskusijos, nuomonių nesutapimai.

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

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

8. Lopšelyje-darželyje išskiriami prevenciniai veiksmai, nukreipti prieš mobingą ir psichologinį smurtą:

8.1. **Pirminiai prevenciniai veiksmai** – veiksmai, skirti pašalinti mobingo, psichologinio smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams:

8.1.1. psichosocialinės ir fizinės 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;

8.1.2. 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, pateikiant turimus įrodymus;

8.1.3. lopšelio-darželio kultūros ugdymas. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

8.1.4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas, užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

8.2. **Antriniai prevenciniai veiksmai** – prieš mobingą, psichologinį smurtą nukreiptos politikos formavimas:

8.2.1. darbuotojų informavimas apie lopšelio-darželio parengtą mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašą ir kitas galiojančias tvarkas, kad visi lopšelyje – darželyje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų įstaigos siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami tinkamiausi būdai.

8.2.2. inicijuojami mokymai vadovams ir darbuotojams mobingo, psichologinio smurto temomis, su tikslu mokytis pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti mobingo ir 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.

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

8.3. **Tretiniai prevenciniai veiksmai** – visapusė pagalba psichologinį mobingą ar psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams.

8.3.1. Psichologinį smurtą ir/ar mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems lopšelio – darželio darbuotojams;

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

8.3.3. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitas pareigas, atleidimą iš darbo;

8.3.4. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius, pateikus turimus įrodymus.

IV SKYRIUS
PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

9. Psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejai nagrinėjami ir sprendžiami trijomis pakopomis:

9.1. Pirma atvejo nagrinėjimo ir sprendimo pakopa:

9.1.1. Darbuotojas, manantis, kad prieš jį ar kitą asmenį yra taikomas mobingas ir/arba naudojamas smurtas, apie atvejį nedelsiant praneša tiesioginiam savo vadovui.

9.1.2. Tarp tiesioginio vadovo ir pranešėjo vyksta pokalbis, aiškinamasi patirto smurto ir/arba mobingo situacija, apraiškos ir aplinkybės.

9.1.3. Jeigu pranešėją tenkina tiesioginio vadovo veiksmai ir sprendimas – atvejis laikomas išpręstu, abiems pusėms pasirašant.

9.2. Pranešėjas gali iš karto kreiptis į įstaigos vadovą, jeigu tiesioginiu vadovu nepasitiki arba tiesioginis vadovas nesiima veiksmų.

9.3. Antra atvejo nagrinėjimo ir sprendimo pakopa:

9.3.1. Jeigu pranešėją sprendimas netenkina – atvejis (užpildomi Tvarkos aprašo 1 ir 2 priedai, surinkta informacija, įrodymai ir kt.) perduodamas tolimesniam nagrinėjimui - direktoriui.

9.3.2. Direktorius nagrinėja gautą informaciją apie galimai patirtą ar pastebėtą psichologinio smurto ir mobingo atvejį ir per 5 darbo dienas pateikia atsakymą pranešėjui.

9.3.3. Jeigu pranešėją tenkina direktoriaus sprendimas – atvejis laikomas išpręstu pasirašant abiems pusėms.

9.3.4. Jeigu pranešėją sprendimas netenkina – atvejis perduodamas tolimesniam nagrinėjimui.

9.4. Trečia atvejo nagrinėjimo ir sprendimo pakopa:

9.4.1. Direktorius įsakymu sudaroma galimo psichologinio smurto darbe atvejo nagrinėjimo komisiją (toliau – Komisija).

9.4.2. Komisiją sudaroma iš 3 – 5 narių, jie supažindinami su atveju ir perduodama visa turima informacija tolimesniam nagrinėjimui.

9.4.3. Pagal poreikį, direktoriaus ar Komisijos pirmininko sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas specialistas ar darbuotojas, lopšelio – darželio administracijos darbuotojas, darbuotojų atstovas ir kt. su tikslu išnagrinėti atvejį, prašyti jų ekspertizės.

9.4.4. Jeigu pranešėją tenkina komisijos sprendimas ir veiksmai spręsti atvejį – atvejis laikomas išpręstu.

9.4.5. Jeigu pranešėją sprendimas netenkina, asmuo dėl tolimesnio išorinio tyrimo gali kreiptis į darbo ginčų komisiją prie Valstybinės darbo inspekcijos.

10. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo principai:

10.1. tiesioginis vadovas, direktorius ar 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;

10.2. 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 tiesioginiu vadovu, direktoriu ar Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

10.3. kai atvejis nagrinėjams trečioje pakopoje, surinkus informaciją, ištyrus atvejį, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės direktoriui;

10.4. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus

registruoja Komisijos sekretorius.

11. Lopšelis – darželis užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

12. Lopšelis – darželis užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

13. Atsižvelgiant į užregistruotus atvejus, jų pobūdį, tiesioginiai pranešėjų dėl psichologinio smurto ar mobingo vadovai, Komisija kalendorinių metų pabaigoje teikia lopšelio-darželio direktoriui veiklos ataskaitą.

VI SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

14. Darbuotojai su šiuo Tvarkos aprašu yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis pasirašytinai.

15. Kiekvienas lopšelio-darželio darbuotojas savo darbinėje veikloje vadovaujasi šiuo Tvarkos aprašu, taip deklaruodami savo nepakantumą ir nesitaikstymą su mobingu, psichologiniu smurtu ir patyčių kultūra.

16. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie apie galimai patirtą ar pastebėtą psichologinio smurto ir mobingo atvejį, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

17. Jei pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir/ar Komisijai nagrinėjimui.

18. Psichologinių smurtautojų(o) ar mobingo agresorių(iaus) veiksmai yra traktuojami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, pasireiškęs priekabiavimu, diskriminacinio pobūdžio veiksmais ar garbės ir orumo pažeidimu kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo aplinkoje, taip, kaip nustatyta LR darbo kodekse. Tokiems asmenims, darbdavio sprendimu, gali būti taikomos darbo kodekse nustatytos sankcijos.

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

20. Tvarkos aprašas gali būti keičiamas, keičiantis teisės aktams. Tvarkos aprašas tvirtinamas, keičiamas lopšelio – darželio direktoriaus įsakymu.

Kauno lopšelio-darželio „Rasytė“
psichologinio smurto ir mobingo darbo aplinkoje
prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašo
1 priedas

DARBINĖJE APLINKOJE GALIMAI ĮVYKUSIO PSICHOLOGINIO SMURTO AR MOBINGO ATVEJO ANKETA

20____-_____-___
Data

Pranešusio apie galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejį:	
Vardas, pavardė	
El.paštas	
Telefono numeris	
Duomenys apie psichologino smurto ar mobingo dalyvius	
Patyrusio vardas, pavardė	
Galimai smurtavusio vardas, pavardė	
Liudininko(ų) vardas, pavardė	
Galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo:	
Data	
Laikas	
Trukmė	
Vieta	
Kam pranešta apie psichologinio smurto ar mobingo atvejį:	
Pažymėkite, kokia galimai psichologinio smurto ar mobingo forma naudota:	
◯ Fizinė forma	Spoksojimu ir akių kontaktu, tonu ir balso garsumu, nerimu ir tyčiniu įtemptos aplinkos kūrimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, nerimastingu vaikščiojimu ir kt.).
◯ Psichologinio, emocinio smurto forma	Prasivardžiavimas, bendravimo ribojimas, grasinimai, žeidžiantys žodžiai/pastabos, gąsdinimai, kaltinimai, ignoravimas, tylėjimas, patyčios.
◯ Elektroninė forma	Patyčios elektroninėje erdvėje: soc. tinkluose, kitose internetiniuose puslapiuose, naudojantis mobiliuosius telefonus: orumą pažeidžiančios, grasinančios, pašaipios SMS, el.laiškai, asmeninio gyvenimo detalių viešinimas ir pan.
◯ Profesinė forma	Paskalos, apkalbos, neleidžiama išsakyti savo minčių, nuomonės, dažnai pakeliamas balsas, darbai kritikuojami (nepagrįstai) – bet koks darbas menkinamas ir nevertinamas, tyčinis kenkimas atlikti darbus.
◯ Kita (įrašyti)	

_____ _____

Užpildžiusio asmens vardas, pavardė Parašas

Kauno lopšelio-darželio „Rasytė“ psichologinio smurto ir mobingo darbo aplinkoje prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašo
2 priedas

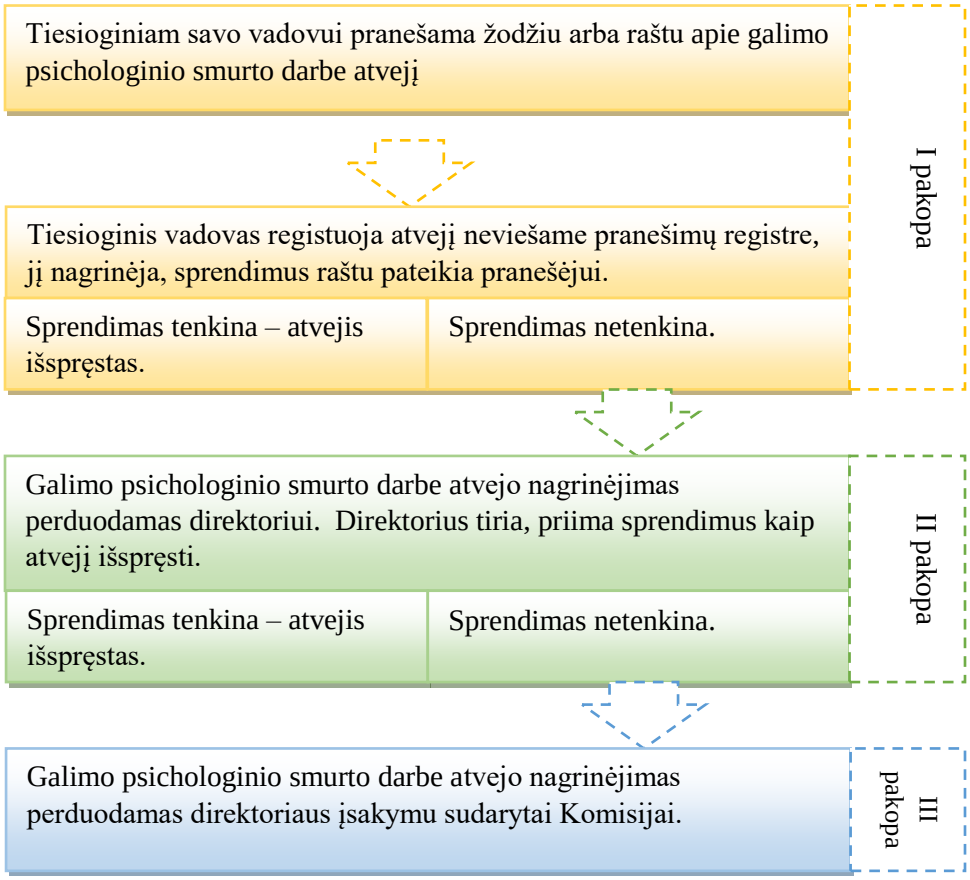
DARBINĖJE APLINKOJE GALIMAI ĮVYKUSIO PSICHOLOGINIO SMURTO AR MOBINGO ATVEJO IŠSAMUS APRAŠYMAS

20____-_____-___
Data

Pranešėjo apie psichologį smurtą ar mobingą vardas, pavardė	
Patyrusio psichologį smurtą ar mobingą vardas, pavardė	
Galimai smurtavusio vardas, pavardė	

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

_____ _____
Užpildžiusio asmens vardas, pavardė Parašas

Kauno lopšelio-darželio „Rasytė“
psichologinio smurto ir mobingo darbo aplinkoje prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašo
3 priedas

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKOS SCHEMA