

PATVIRTINTA  
Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos  
direktoriaus pavaduotojo ugdymui,  
laikinei einančio direktoriaus pareigas  
2021 m. rugsėjo 9 d. įsakymu Nr. V- 106

## VILNIAUS KOMUNALINIŲ PASLAUGŲ MOKYKLOS DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Vilniaus komunalinių paslaugų mokykloje (toliau – Mokykloje) tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos principus, kuriais vadovaujamosi Mokykloje, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės 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 Mokyklos darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Mokyklos darbuotojams.

4. Aprašo įgyvendinimui direktoriaus įsakymu paskirta Komisija, nagrinėjanti susidariusias, iškilusias ar galinčias pasireikšti situacijas, užtikrinant darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų apraišką.

5. Sudarant šį Aprašą buvo vadovaujamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išaiškinimais, Psichosocialinės rizikos veiksnių ir streso darbe vertinimo rekomendacijomis, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr.A1-457/V-961, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241, taip pat Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje, Mokyklos Bendruomenės etikos kodeksu, vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, patvirtintomis Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos direktoriaus pavaduotojo ugdymui, laikinai einančio direktoriaus pareigas 2021 m. balandžio 26 d. įsakymu Nr. V-43, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei aktualiais kitais teisės aktais.

### II SKYRIUS APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS

6. **Psichologinis smurtas** – 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.).

7. **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.

8. **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.

9. **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 veiksnys.

10. **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.

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

12. **Darbo taryba** – mokyklos bendruomenėje išrinktas, veikiantis organas, kuris padeda tam tikromis švietėjiškomis priemonėmis rinkti informaciją ar nėra psichologinio smurto ar mobingo apraiškų.

13. **Bendruomenės etikos kodeksas** – Mokyklos bendruomenės elgsenos darbe taisyklių rinkinys.

14. **Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Komisija** (toliau – Komisija) – direktoriaus įsakymu paskirti asmenys, atsakingi už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą / nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.

15. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatyme, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose, Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose ir kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų saugą ir sveikatą.

### III SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

16. Psichosocialinių veiksnių profesinės rizikos kokybinis (praktinis) vertinimas reikalauja specialių žinių bei patirties. Sunkumų kyla dėl to, kad daugelį psichosocialinių veiksnių sąvokų sunku tiksliai apibrėžti, nes šie veiksniai priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo/darbdavio aplinkos suvokimo.

16.1. 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. Kitaip tariant, psichosocialinė rizika gali būti suprantama, kaip *rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.*

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

16.3. Yra 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, klientai, paslaugų vartotojai ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo/-ų ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

- ✓ fiziniu, psichologiniu ir / ar seksualiniu išnaudojimu;
- ✓ neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);
- ✓ nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, veiklos sritį ar darbo santykių formą. 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.).

16.4. Skiriamasis smurto darbe pagrindinis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką gali būti nesunkiai identifikuotas.

16.5. Išskiriamos tokios psichologinio smurto darbe išraiškos – nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, riksmi, darbuotojo ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, pasiekimų nuvertinimas, grasinimas atleisti iš darbo ir pan.

16.6. Pagrindinė ir dažniausia psichologinio smurto darbe pasekmė darbuotojui / vadovui yra patiriamas **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 veiksnius* ((Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2.1. punktas).

#### **IV SKYRIUS**

### **DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS PRINCIPAI**

17. Mokykloje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis psichologinis smurtas: priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir/ar seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys bet kurių Mokyklos darbuotojų atžvilgiu.

18. Mokykloje netoleruojamas bauginimas, grasinimai siekiant sukelti fizinės, psichologinės skriaudos baimę.

19. Mokykloje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių Mokyklos darbuotojų atžvilgiu.

20. Darbą Mokykloje siekiama organizuoti taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsinama į atskiros 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.

21. Organizuojant darbą yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Mokyklos darbuotojams.

22. Mokykla imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos psichologinio smurto darbe prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę pranešti šiame Apraše nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.

23. Mokykla užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe.

24. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, Mokykla užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

## **V SKYRIUS**

### **PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS NUSTATYMAS IR ĮGYVENDINIMAS**

25. Mokykloje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

25.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

25.1.1. 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;

25.1.2. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

25.1.3. Mokykloje yra patvirtintas Bendruomenės etikos kodeksas, kiti vidaus dokumentai, kuriuose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų;

25.1.4. Mokyklos darbuotojai šviečiami kaip atpažinti, identifikuoti ir reaguoti į aptinkamą psichologinį smurtą darbe, organizuojami seminarai, pranešimai;

25.1.5. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Komisija nagrinėja galimus psichologinio smurto darbe atvejus, organizuoja visų darbuotojų apklausas dėl galimo ar patiriamo smurto darbe, atlieka anoniminių anketų analizes, pagal poreikį pateikia Mokyklos direktoriui (administracijai) išvadas / įžvalas;

25.1.6. Mokykloje yra **Atsakingas asmuo** (Komisijos pirmininkas), į kurį nukentėjęs darbuotojas gali kreiptis ir prašyti pagalbos, o Atsakingas asmuo turi pagalbą suteikti arba ją organizuoti;

25.1.7. Komisija įgaliota nedelsiant registruoja galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejus;

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

25.1.9. Mokykla užtikrina darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais;

25.1.10. Mokykloje gerbiama kitokia pozicija, nuomonė, ugdoma netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui, draudžiama diskriminuoti kitus darbuotojus dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės, įsitikinimų.

25.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

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

25.2.2. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, tarybų, komisijų posėdžiai, padalinių informacinės lentos, informaciniai pranešimai Mokyklos tinklapyje, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

25.2.3. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

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

25.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

25.3.1. Psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimui, skubiai ir efektyviai nagrinėjami galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejai, teikiant rekomendacijas administracijai ir / ar padaliniams, 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 Mokyklos darbuotojams;

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

25.3.3. Iškilusias problemas siekiama spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, nušalinimą nuo darbo, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

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

25.3.5. Po kiekvieno įvykio, smurtinio incidento apraškos, sušaukiamas administracijos susirinkimas, kad nuspręsti ką būtina keisti ar tobulinti, kad panašių incidentų nepasikartotų. Po susirinkimo informuojami visi atsakingi asmenys, personalo darbuotojai, Darbo taryba, Komisija ir/ar įgalioti asmenys.

26. Siekiant mažinti stresą darbe gali būti derinami visi prevenciniai veiksmai kartu.

27. Pati efektyviausia smurto darbe valdymo priemonė – problemos paviešinimas. Patyrusiems smurtą darbe reikia nebijoti prašyti pagalbos, kreiptis į darbuotojų atstovus, darbo tarybą, profesines sąjungas. Sveikos darbo aplinkos be smurto apraiškų kūrimo sėkmei užtikrinti reikalingas Mokyklos administracijos, darbuotojų, padalinių ir skyrių vadovų, sveikatos ir saugos atstovų bei profesinių sąjungų bendradarbiavimas. Tam tikslui pasiekti, Mokyklos vadovas turi ne tik informuoti, bet ir motyvuoti visus darbuotojus netoleruoti smurto ir atskleisti galimus smurtautojus.

## **VI SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS**

28. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Vilniaus komunalinių paslaugų mokyklos direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Komisija.

29. Komisija sudaroma iš ne mažiau kaip 3 narių – Komisijos pirmininko (Atsakingo asmens) ir Komisijos narių.

30. Komisijos nariais turi būti sąžiningi, dori, mokantys dirbti komandoje Mokyklos darbuotojai, kuriais pasitiki Mokyklos bendruomenė, gebantys atpažinti, identifikuoti ir reaguoti į aptinkamą psichologinį smurtą darbe.

31. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai):
- 31.1. apie jį pranešti Komisijos pirmininkui (Atsakingam asmeniui) arba bet kuriam kitam Komisijos nariui, taip pat informuoti savo tiesioginį vadovą;
- 31.2. registruoti psichologinio smurto ar mobingo atvejį, asmuo gali naudojantis anonimine dėžute, užpildant Galimų psichologinio smurto atvejų anketą (1 priedas) ir ten pateikus reikiamą informaciją (anoniminę pranešimų dėžutę prižiūri, ją kasdien tikrina Atsakingas asmuo);
- 31.3. siųsti elektroninį laišką adresu [mobingas@vkpm.lt](mailto:mobingas@vkpm.lt) nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir / ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos), padalinį, skyrių, įvykio datą (arba periodą nuo – iki), galimus psichologinio smurto ar mobingo darbe iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus, pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu, detalų įvykio aplinkybių aprašymą, siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų). Prisijungimą prie el. pašto [mobingas@vkpm.lt](mailto:mobingas@vkpm.lt) turi tik Komisijos pirmininkas (Atsakingas asmuo).
32. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra pradeda nedelsiant atsakingiems asmenims gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais.
33. Galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas bei Komisijos nariams pateikiama esama / gauta medžiaga susipažinimui.
34. Komisija, susipažinusi 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.
35. 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.
36. Surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės administracijai, Darbo tarybai, personalo skyriui, kitiems atsakingiems asmenims.
37. Po pateiktos išvados, galutinius sprendimus dėl įvykio priima Mokyklos direktorius, o jei jis nusišalinęs, įgaliotas asmuo.
38. Posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos pirmininko paskirtas atsakingas asmuo – sekretorius.
39. Po tyrimo ir tyrimo metu, Mokykla užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo tvarkos aprašą.
40. Mokykla užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.
41. Mokykla užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo darbe.
42. Komisija teikia direktoratui veiklos ataskaitą pagal poreikį, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

43. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

44. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą psichologinį smurtą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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

46. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyvioms teisės aktų nuostatoms.

47. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Vilniaus komunalinių paslaugų direktoriaus įsakymu.

---

#### SUDERINTA

Vilniaus komunalinių paslaugų  
Mokyklos darbo tarybos 2021 m. rugpjūčio 31 d.  
nutarimu (protokolo Nr. DTP4)

#### PRITARTA

Vilniaus komunalinių paslaugų  
Mokyklos tarybos (savivaldos institucijos)  
2021 m. rugpjūčio 31 d. nutarimu (protokolo Nr. V1-6)

## GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ ANKETA

Pasirinkite, kaip pildysite anketą – nurodant asmens kontaktus (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos) arba anonimiškai.

Nurodant asmens kontaktus	Anonimiškai
..... Vardas, pavardė	
..... El. paštas	
..... Tel. numeris	
..... Mokyklos skyrius	
..... Įvykio data (arba periodas nuo – iki)	
..... Galimi psichologinio smurto, mobingo iniciatoriai	
..... Galimi psichologinio smurto, mobingo nukentėjusieji asmenys	
..... Galimi psichologinio smurto, mobingo liudininkai	
..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	
..... Jūsų (anketą pildančio asmens) sąsajos su įvykiu, detalus įvykio aplinkybių aprašymas	



.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
Kokias siūlote prevencines priemones (jei esama pasiūlymų)