

**DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO ŠILUTĖS LOPŠELYJE-
DARŽELYJE “RAUDONKEPURAITĖ”
TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1.1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Šilutės lopšelyje-darželyje “Raudonkepuraitė” (toliau – Lopšelyje-darželyje) aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujasi 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.

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

1.3. Šis Aprašas taikomas visiems Lopšelio-darželio darbuotojams.

1.4. Aprašo įgyvendinimui bus paskirti įgalioti asmenys - Krizės valdymo komanda.

1.5. Sudarant šį Aprašą buvo vadovaujamas Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei aktualiais kitais teisės aktais, Lopšelio-darželio etikos standartų aprašu, darbo tvarkos taisyklėmis.

1.6. Apraše vartojamos sąvokos:

1.6.1. 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.).

1.6.2. 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.

1.6.3. 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 ar įžeidžianti aplinka.

1.6.4. 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.

1.6.5. 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.

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

1.6.7. Darbo taryba – Lopšelyje-darželyje išrinktas, veikiantis organas, kuris padės tam tikromis švietėjiškomis priemonėmis rinkti informaciją ar nėra Lopšelyje-darželyje psichologinio smurto ar mobingo apraiškų.

1.6.8. Etikos standartų aprašas – Lopšelyje-darželyje patvirtintas mokytojų ir kitų darbuotojų elgsenos darbe taisyklių rinkinys.

1.6.9. Krizės valdymo komanda - paskirti atsakingi asmenys už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą / nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.

1.7. 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 (1 priedas).

II SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

2.1. 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.

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

2.3. 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.

2.4. Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti: fiziniu, psichologiniu ir / ar seksualiniu išnaudojimu; neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai); nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

2.5. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į įmonės dydį, veiklos sritį ar darbo santykių formą, tačiau tam tikruose sektoriuose patirti psichosocialinę riziką gali kilti žymiai didesnis pavojus.

2.6. 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.).

2.7. Nors pastebėti ir atpažinti smurto darbe apraiškas labai sudėtinga, tačiau skiriamasis smurto darbe pagrindinis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką gali būti nesunkiai identifikuotas.

2.8. Išskiriamos tokios psichologinio smurto darbe išraiškos – nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, riksmas, darbuotojo ignoravimas, šmeižtas,

manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, pasiekimų nuvertinimas, grasinimas atleisti iš darbo ir pan.

2.9. 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.

III SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

3. Lopšelyje-darželyje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

3.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

3.1.1 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;

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

3.1.3. Lopšelyje-darželyje yra patvirtintas Etikos standartų aprašas ir kiti vidaus dokumentai, kuriose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų;

3.1.4. Lopšelyje-darželyje darbuotojai šviečiami kaip atpažinti, identifikuoti ir reaguoti į aptinkamą psichologinį smurtą darbe, organizuojami seminarai, pranešimai, standai;

3.1.5. Lopšelyje-darželyje yra paskirti atsakingi asmenys (Krizės valdymo komanda), į kuriuos nukentėjęs darbuotojas gali kreiptis ir prašyti pagalbos, o šie - turi pagalbą suteikti arba ją organizuoti;

3.1.6. Lopšelyje-darželyje yra paskirta Darbo Taryba, kuri organizuoja visų darbuotojų apklausas dėl galimo ar patiriamo smurto darbe atvejų, daro anoniminių anketų analizes, pateikia darbdaviui išvadas / įžvalas kartą per pusę metų;

3.1.7. Nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai;

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

3.1.9. Lopšelio-darželio direktorius užtikrina darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės;

3.1.10. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

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

3.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

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

3.2.2. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, Darbo Taryba, informacinės lentos darbuotojams, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

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

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

3.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

3.3.1. Psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai 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 Lopšelio-darželio darbuotojams;

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

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

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

3.3.5. Po kiekvieno įvykio, smurtinio incidento apraškos, įvertinami Lopšelio-darželio esami teisės aktai, vidinės organizacinės procedūros, daromas administracijos susirinkimas, kad nuspręsti ką Lopšelyje-darželyje pakeisti, kad panašių incidentų nepasikartotų. Po susirinkimo informuojami visi atsakingi asmenys, padalinių vadovai, Darbo taryba, Krizės valdymo grupė.

IV SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS

4.1. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimui Krizės valdymo grupė.

4.2. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti raštu (2 priedas), informuoti atsakingus asmenis:

4.2.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba Krizės valdymo grupę.

4.2.2. tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Krizės valdymo grupę;

4.2.3. registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį asmuo gali naudojantis anonimine dėžute, užpildant Galimų psichologinio smurto atvejų anketą ir ten pateikus reikiamą informaciją. Anoniminę pranešimų dėžutę prižiūri, ją tikrina įgaliotas Krizės valdymo grupės asmuo kasdien.

4.2.4. siunčiant elektroninį laišką adresu rastvedis@raudonkepuraite.lt nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir / ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos), padalinį, pareigas, 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).

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

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

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

4.3.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas bei atsakingiems asmenims pateikiama esama / gauta medžiaga susipažinimui;

4.3.3. Krizės valdymo grupė (įgalioti asmenys), 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;

4.3.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Krizės valdymo grupe (įgaliotais asmenimis) ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

4.3.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos (įgaliotų asmenų) posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės administracijai, Darbo tarybai, padalinių vadovams, kitiems atsakingiems asmenims;

4.3.6. po pateiktos išvados, galutinius sprendimus dėl įvykio priima Lopšelio-darželio direktorius, o jei jis nusišalinęs, įgaliotas asmuo;

4.3.7. posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja raštvedis.

4.4. Po tyrimo ir tyrimo metu, Lopšelis-darželis užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

4.6. Bendrovė 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.

4.7. Krizės valdymo grupė teikia direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

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

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

5.4. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyvioms teisės aktų nuostatoms, keičiamas ir naikinamas Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu.



PSICHOSOCIALINIŲ PROFESINĖS RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMO ŠILUTĖS LOPŠELYJE- DARŽELYJE „RAUDONKEPURAITĖ“ METODINIAI NURODYMAI

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai (toliau – Nurodymai) nustato Šilutės lopšelyje-darželyje „Raudonkepuraitė“ (toliau – Lopšelyje-darželyje) psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių (toliau – psichosocialiniai veiksniai) tyrimo reikalavimus ir kvalifikacinius reikalavimus ši tyrimą atliekantiems asmenims.

2. Nurodymuose vartojamos sąvokos ir jų apibrėžtys:

2.1. 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.

2.2. Kitos Nurodymuose vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatyme, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ (toliau – Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai), ir kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų saugą ir sveikatą.

3. Tiriant psichosocialinius veiksnius vertinama:

3.1. darbo sąlygos (pavyzdžiui, darbas nakties laiku ar pamainomis, darbas veikiant cheminiams, biologiniams, ergonominiams, fizikiniams ar fiziniams veiksniams);

3.2. darbo reikalavimai (pavyzdžiui, darbo krūvis, darbo tempas, darbui atlikti skiriamas laikas, darbo terminai, atsakomybė, emociniai reikalavimai, darbuotojų sugebėjimų ar galimybių ir reikalavimų atlikti darbą atitikimas);

3.3. darbo organizavimas (pavyzdžiui, darbo laiko trukmė, darbo vaidmens, darbo atlygio ypatumai, saugumas dėl darbo, teisingumas darbe, mokymų užtikrinimas, karjeros galimybės, izoliacija, pokyčių valdymo ypatumai, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės);

3.4. darbo turinys (pavyzdžiui, įtaka darbo procesui ir rezultatui, darbo monotonija, darbo prasmingumas);

3.5. darbuotojų tarpusavio santykiai ir (ar) santykiai su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis (pavyzdžiui, kolegų ir vadovų palaikymas, konfliktai, fizinis ir psichologinis smurtas darbe).

4. Psichosocialinių veiksnių tyrimą atlieka kompetentingi asmenys, Nurodymų 5 punkte nustatytus reikalavimus atitinkančių mokymų, kurių bendra apimtis ne mažiau kaip 16 val., metu įgiję toliau išvardytų sričių kompetencijų ir turintys tai patvirtinantį (-ius) pažymėjimą (-us):

4.1. psichosocialiniai veiksniai, stresas darbe, jo poveikis darbuotojų sveikatai ir gerovei, darbingumui;

4.2. tarptautinių organizacijų gairės dėl psichosocialinių veiksnių tyrimo ir vertinimo;

4.3. psichosocialinių veiksnių tyrimo ir vertinimo teisinis reglamentavimas Lietuvoje;

4.4. psichosocialinių veiksnių tyrimo, vertinimo principai ir metodikos.

5. Psichosocialinių veiksnių tyrimo mokymai gali būti vykdomi pagal vieną ar kelias mokymo programas, parengtas švietimo teikėjų. Švietimo teikėjų darbuotojai, teikiantys psichosocialinių veiksnių tyrimo mokymų paslaugas, turi būti įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą (magistro kvalifikacinį laipsnį) ir ne mažiau kaip 3 metų darbo patirtį vienoje ar keliuose Nurodymų 4.1–4.4 papunkčiuose išvardytose srityse.

II SKYRIUS PSICHOSOCIALINIŲ VEIKSNIŲ TYRIMAS

6. Psichosocialiniai veiksniai Lopšelyje-darželyje tiriama taikant gerąją praktiką ir (arba) moksliniais tyrimais pagrįstas ir (ar) tarptautinių organizacijų rekomenduotas metodikas (pavyzdžiui, Lietuvai adaptuoti Jungtinės Karalystės Sveikatos ir saugos tarnybos parengti streso valdymo standartai, skelbiami Higienos instituto interneto svetainėje adresu <http://www.hi.lt/lt/streso-darbe-valdymo-standartai.html>).

7. Psichosocialinių veiksnių tyrimo metu darbdavys užtikrina pokalbių su darbuotojais ar jų atstovais, darbuotojų anketavimo galimybę.

8. Surinkus duomenis apie psichosocialinius veiksnius, jie apibendrinami ir nustatomos psichosocialiniai veiksniai, keliantys stresą darbe, bei įvertinamas galimas poveikis darbuotojų sveikatai ir gerovei (psichologinei savijautai, psichikos ir bendrai sveikatos būklei, darbingumui).

III SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

9. Baigus psichosocialinių veiksnių tyrimą, atliekami Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose nurodyti tolesni profesinės rizikos vertinimo veiksmai.

10. Psichosocialinių veiksnių tyrimo rezultatai aptariami su darbuotojais ir jų atstovais (Darbo taryba).

11. Kompetentingi asmenys, atliekantys psichosocialinių veiksnių tyrimą, turi užtikrinti gautos informacijos konfidencialumą: šios informacijos viešai neskelbti ir neplatinti.

**DARBUOTOJŲ GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ DARBE
ANKETA**

_____ data

Bendrieji duomenys:

Kam pranešta apie galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejį:	
Pranešusio apie galimo psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė, el. paštas, tel. Nr.	
Galimo psichologinio smurto atvejo data, val. trukmė	
Galimo psichologinio smurto atvejo vieta	
Kokia psichologinio smurto forma naudota ar įtariama, kad buvo naudota:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, 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:

--

_____ (Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

_____ (Parašas)

