

PATVIRTINTA
Šilutės lopšelio-darželio, „Raudonkepuraitė“
direktorius
2025 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. V1-8

ŠILUTĖS LOPŠELIO-DARŽELIO „RAUDONKEPURAITĖ“ SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE POLITIKOS IR PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šilutės lopšelio-darželio „Raudonkepuraitė“ (toliau – Lopšelio-darželio) smurto ir priekabiavimo politikos ir prevencijos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus ir veiksmus, kuriais vadovaujamosi siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį ir fizinį saugumą dėl smurto ir priekabiavimo darbe, atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones ir tvarką.

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

3. Šis Aprašas taikomas visiems Lopšelio-darželio darbuotojams.

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

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.

6. Apraše vartojamos sąvokos:

6.1. Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija – visos priemonės, kurių imamas arba ketinama imtis visuose Lopšelio-darželio darbo (veiklos) etapuose, kad būtų išvengta smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikos.

6.2. Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės – visos priemonės (techninės, organizacinės, medicininės, teisinės ir kt.), kurias įgyvendina darbdavys, siekdamas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojai nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo (-ų) garbę, orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą arba kuriais siekiama darbuotoją (-us) įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

6.3. 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 sistemingo neetiško 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.).

6.4. 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 svėrų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

6.5. Priekabiavimas, seksualinis smurtas - 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.

6.6. 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.

6.7. 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.

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

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

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

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

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).

8. Darbdavys kiekvienam darbuotojui sudaro sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas ir emociškai saugią darbo aplinką, neatsižvelgdamas į jo darbo sąlygas, pobūdį, funkcijas ir darbo organizavimą. Taikomos prevencijos priemonės turi kuo labia uapsaugoti nuo smurto ir priekabiavimo darbe visus darbuotojus.

II SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATPAŽINIMAS

9. 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.

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

11. Yra išskiriamos dvi pagrindinės 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.

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

13. 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.

14. 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.).

15. 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.

16. 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.

17. Pagrindinė ir dažniausia 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.

18. Smurtas, įskaitant ir psichologinį, ir priekabiavimas, nepaisant jų trukmės, gali turėti žalingų pasekmių darbuotojo psichinei sveikatai ir gerovei nepriklausomai nuo darbuotojo reakcijos į patirtą smurtą ir priekabiavimą.

III SKYRIUS

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE

PREVENCIJOS PRIEMONĖS IR JŲ ĮGYVENDINIMAS

19. Siekdamas sumažinti smurto ir priekabiavimo apraiškas, darbdavys įgyvendina veiksmingas prevencijos priemones darbuotojo kaip asmens, grupės darbuotojų ir Lopšelio-darželio lygmeniu.

20. Apraše teikiamas tik būtinų smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių sąrašas. Darbdavys gali įgyvendinti papildomai kitas prevencijos priemones (psichologo konsultacijas, anonimines darbuotojų apklausas ir pan.), kurios neprieštarautų teisės aktų reikalavimams. Apraše nurodytos prevencijos priemonės gali būti taikomos kartu (kompleksiškai) arba įgyvendinamos palaipsniui, nustatant prioritetus pagal darbuotojų emocinę būklę.

21. Būtinios smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės ra šios:

21.1. Deklaravimas apie smurto ir priekabiavimo darbe draudimą:

21.1.1. darbdavys reglamentuoja vietiniuose norminiuose teisės aktuose smurto ir priekabiavimo darbe draudimą bei atsakomybę darbuotojams, taikantiems smurtą ir priekabiavimą. Darbuotojų informavimas užtikrina, kad visi Lopšelyje-darželyje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Lopšelyje-darželyje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones;

21.1.2. darbdavys įvairiomis priemonėmis skatina saugią, pagarbią ir sveiką aplinką darbe ir aiškiai informuoja darbuotojus, kur ir kokiais būdais jie gali kreiptis patyrę ar pastebėję smurto ir priekabiavimo apraiškų, skelbdamas informaciją darbuotojams prieinamu metu ir būdu. Informacijai

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

21.2. Tinkamo elgesio/etikos taisyklių nustatymas:

21.2.1. šia priemone siekiama tiksliai nustatyti, koks elgesys Lopšelyje-darželyje laikomas priimtiniu ir tinkamu. Darbuotojai turi tiksliai žinoti bendravimo standartus, reikalavimus ir konkrečiai jų laikytis. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

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

21.3. Atsakingi asmenys, į kuriuos darbuotojai gali kreiptis, susidūrę su smurtu ir priekabiavimu:

21.3.1. 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;

21.3.2. 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.

21.4 Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarkos nustatymas:

21.4.1. Lopšelyje-darželyje parengta ir patvirtinta tvarka, kurioje apibrėžta smurto ir priekabiavimo pranešimų nagrinėjimo tvarka ir politika. Nedelsiant registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai;

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

21.4.3. Darbuotojai su tvarka supažindinami susirinkimuose, dokumentų valdymo sistemoje (KONTORA).

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

22. Kitos Lopšelyje-darželyje įgyvendinamos prevencinės priemonės ir vykdomi veiksmai smurto ir priekabiavimo prevencijai:

22.1 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;

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

22.3. Netolerancija smurtui ir priekabiavimui - skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

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

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

22.6. Smurtą ir priekabiavimą 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;

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

22.8. 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;

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

22.10. 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

SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS

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

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

24.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba Krizės valdymo grupę.

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

24.3. 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.

24.4. siunčiant elektroninį laišką adresu rastvedis@raudonkepuraite.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, 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).

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

25. Galimo smurto ir priekabiavimo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

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

25.2. galimo smurto ir priekabiavimo atvejis nedelsiant užregistruojamas bei atsakingiems asmenims pateikiama esama / gauta medžiaga susipažinimui;

25.3. Krizės valdymo grupė (įgalioti asmenys), susipažinusi su informacija, turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio smurto ir priekabiavimo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

25.4. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs smurto ar priekabiavimo 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;

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

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

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

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

27. Lopšelis-darželis užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl smurto ir priekabiavimo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo smurto ir priekabiavimo atvejo dalyvių atžvilgiu.

28. Lopšelis-darželis užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto smurto ir priekabiavimo atvejo darbe.

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

V SKYRIUS MOKYMŲ ORGANIZAVIMAS

30. Darbdavys organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalies 3 punktas).

31. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos patvirtinimas, paskelbimas ir darbuotojų supažindinimas su ja (Darbo kodekso 30 straipsnio 5 dalis) nelaikytini mokymais apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalies 3 punktas).

32. Mokymai turi būti skirti padėti darbuotojams identifikuoti, suprasti ir veiksmingai reaguoti į smurto ir priekabiavimo atvejus ir turi apimti temas, susijusias su smurto ir priekabiavimo darbe formomis, jų pasekmėmis, tinkamo (etiško) bendravimo, pažeistų teisių gynimo būdais, atvejų analize ir diskusijomis, padedančiomis darbuotojams įgyti reikalingų tinkamo bendravimo ir elgesio darbovietėje žinių.

33. Mokymai organizuojami periodiškai. Mokymų periodiškumą nustato darbdavys, užtikrindamas, kad jie būtų vykdomi ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus.

34. Darbdavys, siekdamas mokymų efektyvumo ir prieinamumo, mokymų būdus ir formą pasirenka pagal Lopšelio-darželio veiklos pobūdį, darbuotojų užimtumą, darbo funkcijų pobūdį bei pasiteisinusią mokymų organizavimo praktiką.

35. Mokymai gali vykti pasitelkiant tiek vidinius, tiek išorinius žmogiškuosius išteklius.

36. Mokymai privalomi visiems darbuotojams.

37. Darbdavys nurodo visiems darbuotojams dalyvauti smurto ir priekabiavimo darbe prevencijai skirtuose mokymuose. Jeigu dėl objektyvių priežasčių (neatidėliotųjų arba iš anksto suplanuotų būtinų tarnybinių funkcijų vykdymo, nedarbingumo, atostogų, komandiruotės ir pan.)

darbuotojas negali juose dalyvauti, jam turi būti sudarytos sąlygos per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga.

38. Naujai priimtiems darbuotojams turi būti sudarytos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo priėmimo į darbą.

39. Mokymų faktas fiksuojamas Lopšelio-darželio vidiniuose dokumentuose (protokole, dokumentų valdymo sistemoje ir pan.).

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

40. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami visuotinio susirinkimo metu, padalinių susirinkimų metu ir per dokumentų valdymo sistemą (KONTORĄ). Visi darbuotojai atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

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

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 keičiantis imperatyvioms teisės aktų nuostatoms, keičiamas ir naikinamas Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu.
