

PATVIRTINTA

Trakų r. Aukštadvario m/d „Gandriukas“ l. e .d. p.
2022 m. vasario 14 d. įsakymu Nr. V-7/2022

TRAKŲ R. AUKŠTADVARIO MOKYKLOS – DARŽELIO „GANDRIUKAS“

MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Trakų r. Aukštadvario mokyklos – darželio „Gandriukas“ (toliau – Mokykla) mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Mokykloje, 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.

2. Šio Aprašo tikslas – sukurti saugią ir palankią aplinką, kurioje visi darbuotojai jaučiasi saugūs ir gerbiami bei užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Mokyklos darbuotojams.

3. Šis Aprašas parengtas vadovaujantis šiais teisės aktais: LR Darbo kodekso 30 str., Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012-10-25 įsakymu Nr. A1-457/V-961, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005-08-24 įsakymu Nr. V-699/A1-241, taip pat Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“.

4. Šis Aprašas taikomas visiems Mokyklos darbuotojams.

5. Apraše vartojamos sąvokos:

5.1. **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.);

5.2. **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;

5.3. **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;

5.4. **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 veiksmus;

5.5. **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;

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

5.7. **mobingo ir psichologinio smurto prevencija** – organizacijos socialinė politika, planingų ir sistemingų priemonių visuma, skirta sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį.

6. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos LR Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

7. Aprašas pagrįstas šiais principais:

7.1. Mokyklos darbdavio ir darbuotojų saugumas – prioritetinis tikslas;

7.2. visiškas psichologinio smurto netoleravimas Mokykloje;

7.3. darbdavys ir kiekvienas Mokyklos darbuotojas, pastebėjęs ar sužinojęs apie smurtą, nedelsdamas reaguoja ir jį stabdo.

II SKYRIUS NETOLERUOJAMOS MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO APRAIŠKOS

8. Mokykloje mobingu ir psichologiniu smurtu laikomos šios *veiksmai*:

8.1. **žeminimas**. Tai vieno asmens ar grupės elgesys kito asmens ar jų grupės atžvilgiu, tyčiomis arba atsitiktinai užgaunant pastarojo savigarbą. Asmuo, suvokiantis elgesį kaip jo pažeminimą, išgyvena pažeminimo jausmą. Pažeminimui tiesiogiai arba netiesiogiai imponuojamas žeminamo asmens nelygiavertiškumas, akcentuojamas žeminančio pranašumas ir socialinė hierarchija. Žeminimas visuomet laikomas psichologiniu smurtu ir yra sudėtinis mobingo elementas;

8.2. **gąsdinimas (siekis įbauginti)**. Tai priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotojų ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį;

8.3. **kompetencijos žeminimas**. Pasireiškia tuo, kai apie asmenį nuolat blogai atsiliepiama, jo darbas nuolat menkinamas, viešai abejojama jo kompetencijomis, asmuo tampa nuolatinio neobjektyvios kritikos objektu;

8.4. **socialinė izoliacija**. Pasireiškia tuo, kad su asmeniu vengiama bendrauti net ir darbiniais klausimais, asmeniui nesuteikiama visa darbui reikalinga informacija, į komunikacijos boikotą raginami įsitraukti ir kiti kolektyvo nariai, asmuo ignoruojamas;

8.5. **boikotas**. Asmens socialinė izoliacija, darbui reikalingos informacijos neteikimas ir pan.);

8.6. **priekabiavimas**. Užgaulus elgesys, nepagarbus bendravimas, nepagrįstos pretenzijos ir pan.;

8.7. **patyčios**. Priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgauliojantys, įžeidžiantys veiksmai, pasisakymai ir pan.;

8.8. **klaidingos informacijos pateikimas, šmeižtas.** Informacijos, neatitinkančios tikrovės ir galinčios daryti žalą asmens garbei ir orumui, skleidimas, klaidinančios informacijos perdavimas, siekiant suklaidinti ir pan.;

8.9. **materialusis kenkimas.** Priemonių, reikalingų darbui, ar kitų daiktų pasisavinimas, sunaikinimas ar sugadinimas ir pan., siekiant apsunkinti ar trukdyti asmens darbą.

9. Mobingu ir psichologiniu smurtu Mokykloje laikomi veiksmai šiose srityse:

9.1. **poveikis saviraiškai ir komunikacijai** (veiksmai, sunkinantys galimybę asmenį aktualizuoti kaip socialią būtybę ir palaikyti ryšius su aplinkiniais, kai apribota galimybė išreikšti savo nuomonę, kalbantis asmuo nuolat pertraukiamas, kai bendraujama pakeltu tonu, šaukiama, garsiai barama, asmens darbas – nuolatinės kritikos taikinyje, kritikuojamas privatus asmens gyvenimas, asmuo terorizuojamas telefonu, grasinama žodžiu, raštu, su asmeniu vengiama kontaktuoti, atsiribojama paniekinančiais žvilgsniais, gestais, vengiama kontakto kalbant užuominomis, tiesiogiai nieko nepasakant. Šiais veiksmais kėsinama į asmeninę ir darbinę saviraišką, nutraukiami socialiniai kontaktai – asmuo socialiai atskiriamas ir bauginamas);

9.2. **puolimas socialinių santykių srityje** (su asmeniu nutraukiami komunikaciniai ryšiai – nebekalbama, nebendraujama, nereaguojama, darbo vieta perkeliama į kitą patalpą, toliau nuo bendradarbių, bandoma bendradarbiams drausti bendrauti su asmeniu, socialiniai ryšiai nutraukiami verbaliniu ir neverbaliniu lygmenimis, lokaliai pabrėžiama distancija tarp asmens ir bendradarbių);

9.3. **reputacijos, autoriteto puolimas** (siekiama sumenkinti asmens reputaciją ir įtikinti jo menkavertiškumu: apie puolamąjį nuolatos neigiamai atsiliepiama, asmuo tampa nuolatinių paskalų objektu, asmuo išjuokiamas, pašiepiamas, skleidžiama nuomonė, įtarimai, jog asmuo gali būti psichiškai nesveikas, pamėgdžiojimas siekiant pasišaipyti, puolamos politinės arba religinės asmens pažiūros, juokiamasi iš privataus gyvenimo, pajuokų objektu tampa tautybė, rasė, lytis, amžius, asmuo verčiamas atlikti darbus, kurie žalingai veiki jo pašamonę, darbinis įnašas be pagrindo vertinamas neigiamai, liguistai, abejojamas visais asmens sprendimais, asmeniui adresuojami keiksmažodžiai arba kitokie neigiami žodžiai, seksualinio pobūdžio užuominos arba verbaliniai seksualiniai pasiūlymai, asmens autoritetas ir reputacija puolami neformaliaisiais komunikacijos kanalais, naudojantis išankstinėmis neigiamomis nuostatomis, prietarais ir stereotipais, tokie veiksmai asmeniui kelia skausmą ir sunkina gynybą, nes stereotipinė informacija nediskutuojama ir negrindžiama objektyviais įrodymais);

9.4. **pasikėsinimas į profesinę ir gyvenimo kokybę** (beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimas, nušalinimas nuo sričių, už kurias asmuo buvo atsakingas, pernelyg didelio (diskriminuojančio, neadekvataus) darbo krūvio skyrimas, perdėtas darbo kontroliavimas ir nereali terminai, užduotys, kurios viršija asmens gebėjimus, iš anksto žinant, kad jos nebus atliktos arba bus atliktos ne be priekaištų, nuolat skiriamos naujos užduotys, skiriamos įžeidžiančios darbo užduotys, skiriamos darbo užduotys, kurios viršija kvalifikaciją siekiant demaskuoti, t.t parodyti, kad asmuo nesugeba dirbti);

9.5. **tiesioginis puolimas sveikatos srityje** (asmuo verčiamas dirbti sveikatai žalingus darbus, grasinama panaudoti fizinę jėgą, naudojama fizinė jėga siekiant pamokyti, grubus elgesys, daroma materialinė žala arba verčiama patirti išlaidas, seksualinis priekabiavimas).

III SKYRIUS

MOBINGO IR PSICHOLOGINIO PREVENCIJA

10. Mokykloje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

10.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

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

10.1.2. 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 liudininikus;

10.1.3. Mokyklos kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

10.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

10.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

10.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Mokykloje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Mokyklos siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

10.2.2. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

10.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, 1-ą kartą per metus atliekama anketinė apklausa **Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimas** (1 priedas). Esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

10.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

10.3.1. 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, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologo, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Mokyklos darbuotojams;

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

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

10.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklaudius.

IV SKYRIUS

MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

11. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

12. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:

12.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba padalinio vadovą, užpildant **Pranešimą apie psichologinį smurtą ar mobingą** (2 priedas);

12.2. tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį informuoja Komisiją pateikiant reikiamą informaciją.

13. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Mokyklos administracijos darbuotojas, darbuotojų atstovas (-ai), ar kt.) atvejo nagrinėjimui.

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

14.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

14.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejį nedelsiant užregistruojamas **Psichologinio smurto ar mobingo atvejo registracijos žurnale** (3 priedas) ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretorius informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

14.3. 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;

14.4 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 Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

14.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Mokyklos administracijai;

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

15. Mokykla užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

16. 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.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

17. Darbuotojai su šiuo Aprašu supažindinami siunčiant į darbinis el. paštus ir atlikdami savo darbo funkcijas vadovaujasi šiame Apraše nustatytais principais.

18. Visi dokumentai ir duomenys, susiję su darbuotoju, yra konfidencialūs ir naudojami tik tiek, kiek tai būtina atsakingiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlikti pavestas funkcijas, užtikrinti darbuotojo teises ir teisėtus interesus.

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

20. Aprašas skelbiamas Mokyklos internetinėje svetainėje.

Mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje
 prevencijos tvarkos aprašo
1 priedas

ANKETA „DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMAS“

Siekiant užtikrinti Mokykloje darbuotojų psichologinį saugumą, turime išsiaiškinti psichosocialinės rizikos veiksnius. Prašome atsakyti į anketoje pateiktus klausimus. Ačiū už bendradarbiavimą.

| Eil. Nr. | Klausimas | Atsakymas (pažymėkite +) | | | |
|----------|---|--------------------------|-----------|----|---------|
| | | Taip | Iš dalies | Ne | Nežinau |
| 1. | Ar gebate atpažinti psichologinį smurtą ar mobingą? | | | | |
| 2. | Ar Jūs žinote, kad įstaigoje yra atsakingas žmogus, į kurį galite kreiptis patyrę psichologinį smurtą ar mobingą? | | | | |
| 3. | Ar Jūs žinote, kokias funkcijas atlieka galimų psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejų nagrinėjimo komisija? | | | | |
| 4. | Ar esate susipažinę su psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarka? | | | | |
| 5. | Įstaigoje gerai veikia psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos sistema iškilus problemoms. | | | | |
| 6. | Ar žinote apie psichologinės pagalbos galimybes, patyrus psichologinį smurtą ar mobingą? | | | | |
| 7. | Jūs gerai vertinate įstaigoje veikiančią psichosocialinės rizikos stebėseną bei įsivertinimą? | | | | |
| 8. | Ar darbuotojai informuojami dėl darbo organizavimo įstaigoje COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) atveju? | | | | |
| 9. | Ar Jūs pritariate esamai tvarkai ir drausmei Mokykloje? | | | | |
| 10. | Esate susipažinęs/usi su tinkamo pozityvaus elgesio/etikos taisyklėmis, kurios aiškiai nustato nepageidaujamą elgesį darbe? | | | | |
| 11. | Kaip manote, ar įstaigos bendruomenė draugiška? | | | | |
| 12. | Darbuotojai džiaugiasi, kad dirba šioje Mokykloje. | | | | |
| 13. | Jūs manote, kad darbo aplinka saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima. | | | | |
| 14. | Ar Jūs įstaigoje jaučiatės psichologiškai saugūs? | | | | |
| 15. | Ar žinote, kaip atliekamas darbuotojų veiklos vertinimas. | | | | |

Mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje
prevencijos tvarkos aprašo
2 priedas

PRANEŠIMAS APIE PSICHOLOGINĮ SMURTĄ AR MOBINGĄ

| | |
|---|--|
| Pranešėjo vardas, pavardė | |
| Kontaktai: el. p. ir/ar tel. Nr. <i>(nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos)</i> | |
| Pareigybė | |
| Įvykio data <i>(arba periodas nuo – iki)</i> | |
| Galimi iniciatoriai/smurtautojai | |
| Nukentėję | |
| Liudininkai | |
| Pranešimą pildančio asmens sąsajos su įvykiu | |
| Detalus įvykio aplinkybių, situacijos aprašymas | |
| Siūlomos prevencinės priemonės (jei esama siūlyimų) | |

Mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje
prevencijos tvarkos aprašo
3 priedas

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SMURTO AR MOBINGO ATVEJŲ
REGISTRACIJOS ŽURNALAS

| Eil. Nr. | Data | Psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejis | Pranešėjas | Pastabos |
|---------------------|-------------|---|-------------------|-----------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

