

**DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO  
VILNIAUS R. PAGIRIŲ GIMNAZIJOJE POLITIKOS ĮGYVENDINIMO  
TVARKOS APRAŠAS**

**I. SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Vilniaus r. Pagirių gimnazijoje (toliau - Gimnazija) politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau — Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamosi Gimnazijoje, 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 Gimnazijoje.

2. Šio Aprašo tikslas — užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Gimnazijos darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Gimnazijos darbuotojams.

4. Sudarant šį Aprašą buvo vadovaujamosi Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei aktualiais kitais teisės aktais, Pedagogų etikos kodeksu, Gimnazijos vidaus darbo tvarkos taisyklėmis.

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 veiksnius.

5.5. Psychosocialinis 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. Psychosocialinė rizika — rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psychosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais.

6. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir psychosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

## II. SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

7. Psychosocialinis 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, psychosocialinė rizika gali būti suprantama, kaip rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psychosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

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

9. Yra išskiriamos dvi pagrindinės psychologinio 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.

10. Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

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

11. 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 psychosocialinę riziką gali kilti žymiai didesnis pavojus.

12. 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.).

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

14. Išskiriamos tokios psychologinio 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.

15. Pagrindinė ir dažniausia psychologinio 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 psychosocialinius veiksnis.

### III. SKYRIUS

#### PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

16. Gimnazijoje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

16.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

16.1.1. 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 Gimnazijos 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;

16.1.2. 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;

16.1.3. Gimnazijoje kultūros ugdytas organizuojamas 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;

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

16.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

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

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

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

16.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

16.3.1. 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, savivaldybės švietimo skyriui užtikrinant medicinos, 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 Gimnazijos darbuotojams;

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

16.3.3. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis - pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones — raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą padalinį ar pareigas, atleidimą iš darbo;

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

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

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

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

18.1. informuojant direktoriaus pavaduotoją ugdymui. Pavaduotojas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją 18.2 arba 18.3. nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją,

18.2. registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį naudojantis Gimnazijos internetiniame puslapyje, pasirinkus galimų psichologinio smurto atvejų anketą ir pateikus reikiamą informaciją;

18.3. siunčiant elektroninį laišką adresu pagiriugimnazija@gmail.com nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); 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).

19. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Gimnazijos administracijos darbuotojas, Teisės specialistas, darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

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

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

20.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas ar komisijos sekretorius informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

20.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusių, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

20.4. 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;

20.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamasis ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Gimnazijos direktoriui;

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

21. Gimnazija užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

23. Gimnazija užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

24. Komisija teikia Gimnazijos direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo pobūdį.

## V. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

26. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 18 p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

27. Jei 18 p. nurodytoje tvarkoje pateikiamame 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.

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

29. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Gimnazijos direktoriaus įsakymu.

---

Darbdavio klausimyno pavyzdys

PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

Eil. nr.	Klausimai	Visiškai sutinkate / Visiškai nesutinkate				
		5	4	3	2	1
1.	Darbuotojai visuomet iš vadovų gauna aiškias ir suprantamas užduotis.					
2.	Darbuotojų nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi.					
3.	Darbuotojai iš direktoriaus sulaukia pagalbos ir paramos, kurios jiems gali prireikti.					
4.	Darbuotojai gali daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę.					
5.	Darbuotojai darbe nepatiria didelės įtampos, nėra verčiami dirbti iki savo galimybių ribų.					
6.	Darbuotojams pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai.					
7.	Darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių.					
8.	Darbuotojai tinkamai supažindinti ir apmokyti, kaip atlikti visas jiems paskirtas užduotis, kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju.					
9.	Darbo vietose išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti.					
10.	Darbuotojų sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai.					
11.	Darbo vietose nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų.					
12.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera.					
13.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių.					
14.	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo.					
15.	Darbuotojus visuomet pasiekia atsiliepimai apie jų darbą.					
16.	Darbuotojams padėkojama už gerai atliktą darbą.					
17.	Darbuotojai darbo vietose nesijaučia vieniši, visuomet gali pabendrauti su kolegomis.					
18.	Darbuotojai yra patenkinti savo darbo vieta.					

Darbuotojo klausimyno pavyzdys

PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

Nežinau, ar šis klausimynas yra reikalingas, geriau gal 3 priedą palikti ir viskas?

Eil. Nr.	Klausimai	Visiškai sutinkate / Visiškai nesutinkate				
		5	4	3	2	1
1.	Visuomet iš vadovų gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis.					
2.	Mano nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi.					
3.	Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti.					
4.	Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę.					
5.	Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribų.					
6.	Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai.					
7.	Mano darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių.					
8.	Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju.					
9.	Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti.					
10.	Mano sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai.					
11.	Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų.					
12.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera.					
13.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių.					
14.	Kilusios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspęstos iki galo.					
15.	Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą.					
16.	Man padėkojama už gerai atliktą darbą.					
17.	Darbe nesijaučiu vienišas - visuomet galiu pabendrauti su kolegomis.					

18.	Jei man pasiūlytų darbą kitoje darbovietėje, nesutikčiau.					
-----	---	--	--	--	--	--

Darbuotojų psichologinio saugumo  
užtikrinimo Vilniaus r. Pagirių gimnazijoje  
politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo  
3 priedas

VILNIAUS R. PAGIRIŲ GIMNAZIJOS  
PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNO PAVYZDYS

Atsakymus prašome žymėti — X.

Eil. nr.	Klausimai	Niekada	Labai retai	Retai	Dažnai	Visada
1.	Aš žinau, ko iš manęs tikisi darbe.					
2.	Aš pats galiu nuspręsti dėl pertraukėlės darbe.					
3.	Aš žinau, kaip atlikti savo darbines užduotis.					
4.	Jei darbinės užduotys pasidaro sudėtingos, man padeda kolegos.					
5.	Darbe aš sulaukiu grįžtamojo ryšio.					
6.	Aš galiu rinktis, koku intensyvumu dirbti.					
7.	Man yra aiškios mano pareigos ir atsakomybė.					
8.	Aš turiu pasirinkimo laisvę, kaip atlikti savo darbą.					
9.	Aš aiškiai suprantu, kaip mano atliktas darbas prisideda prie gimnazijos tikslų.					
10.	Aš turiu pasirinkimą nuspręsti, ką man daryti darbe.					
11.	Aš galiu pasitikėti savo tiesioginiu vadovu sprendžiant darbines problemas.					
12.	Nuo manęs priklausančius sprendimus sudėtinga suderinti su bendradarbiais.					
13.	Darbe su manimi nemaloniai elgiasi ar įžeidinėja žodžiais.					
14.	Darbe turiu neįgyvendinamų užduočių laiko atžvilgiu.					
15.	Turiu dirbti labai intensyviai.					
16.	Dėl didelio krūvio turiu atidėti kai kurias užduotis.					
17.	Tarp bendradarbių jaučiasi trintis ar pyktis.					

18.	Aš neturiu pakankamai pertraukėlių darbingumui atgauti.					
19.	Darbe jaučiu spaudimą dirbti viršvalandžius.					
20.	Turiu dirbti labai greitai.					
21.	Iš manęs darbe tyčiojasi.					
22.	Darbe jaučiamas perdėtas spaudimas laiko atžvilgiu.					
23.	Kai man sunku darbe, aš sulaukiu pagalbos ir supratimo iš savo kolegų.					
24.	Aš žinau ir išmanau savo darbą.					
25.	Gimnazijos administracijai laisvai galiu teikti pasiūlymus darbo klausimais.					
26.	Iš savo kolegų sulaukiu pelnytų pagarbos.					
27.	Darbuotojai visada gali konsultuotis su gimnazijos administracija dėl pokyčių darbe.					
28.	Kai man sunku darbe, aš galiu pasikalbėti su gimnazijos direktoriumi.					
29.	Mano darbo laikas gali būti lankstus.					
30.	Mano kolegos yra pasirengę išklaudyti mano problemas, kurios susijusios su darbu.					
31.	Darbe priimami sprendimai dėl pokyčių yra įgyvendinami praktikoje.					
32.	Visada sulaukiu palaikymo atlikdamas emociškai sunkias užduotis.					
33.	Santykiai darbe yra įtempti.					
34.	Iš gimnazijos administracijos sulaukiu paskatinimo darbe.					

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"/> <b>Fizinis:</b> užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir t.t.);	
<input type="checkbox"/> <b>Psichologinis, emocinis smurtas:</b> žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.	
<input type="checkbox"/> <b>Elektroninis:</b> 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"/> <b>Kiti pastebėjimai</b> (įrašyti) _____	
Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	

**Duomenys apie patyčių dalyvius:**

<b>Patyrusio psichologinį smurtą</b> vardas, pavardė	
<b>Galimai smurtavusio</b> vardas, pavardė	
<b>Stebėjusių</b> galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė	

**Išsamesnė informacija apie įvykį:**

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_ (Užpildžiusio asmens vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_ (Parašas)