|  |
| --- |
| PATVIRTINTA  Panevėžio miesto lopšelio–darželio „Sigutė“  direktoriaus 2021 m. rugsėjo 7 d.  įsakymu Nr.V.1.6/51 |

**DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO**

## **PANEVĖŽIO MIESTO LOPŠELYJE–DARŽELYJE „SIGUTĖ“**

## **POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

**I. SKYRIUS**

**PAGRINDINĖS SĄVOKOS**

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Panevėžio miesto lopšelyje–darželyje „Sigutė“, įstaigos kodas 290377070, registracijos adresas Kanklių g. 8, LT-35119 Panevėžys (toliau – „Lopšelis–darželis“) politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujamasi Lopšelyje–darželyje, 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 Lopšelyje–darželyje.
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.
3. Šis Aprašas taikomas visiems Lopšelio–darželio darbuotojams.
4. Apraše vartojamos sąvokos:
   1. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, pagrinde – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, vienkartiniu 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.).
   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.
   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.
   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. **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. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.
5. 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.

**II SKYRIUS**

**PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS**

1. Lopšelyje–darželyje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:
   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;
   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;
   3. Įstaigos 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;
   4. Fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima;
   5. 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 Lopšelio–darželio siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, Lopšelio–darželio interneto svetainė <https://www.paneveziosigute.lt/> ,atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;
   6. Inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;
   7. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas;
   8. 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 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 Lopšelio–darželio darbuotojams;
   9. Sąlygų dalytis patirtimi sudarymas organizuojant darbuotojų susirinkimus, skatinant darbuotojus kalbėti apie savo patirtis, informuoti atsakingus asmenis ir ieškoti pagalbos, gauti paramos iš kolegų;
   10. 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;
   11. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

**III SKYRIUS**

**PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

1. 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).
2. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:
   1. Informuojant savo tiesioginį vadovą arba direktorių. Tiesioginis vadovas arba direktorius apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją šios Politikos 8.2. arba 8.3. dalyse nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;
   2. Registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį pasirinkus Darbuotojų galimų psichologinio smurto atvejų anketą ir pateikus reikiamą informaciją (šios Politikos priedas Nr. 1);
   3. Siunčiant elektroninį laišką adresu [paneveziosigute@gmail.com](mailto:paneveziosigute@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).
3. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Lopšelio–darželio administracijos darbuotojas, darbuotojų atstovas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) saugai ir sveikatai ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.
4. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:
   1. Pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją šios Politikos nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);
   2. Galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretoriaus informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;
   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;
   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;
   5. Surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Lopšelio–darželio administracijai;
   6. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos sekretorius.
5. Lopšelis–darželis užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.
6. Lopšelis–darželis užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.
7. Lopšelis–darželis užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.
8. Komisija teikia Lopšelio–darželio administracijai veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.
9. Pagalbos teikimas nukentėjusiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką:
   1. Jei smurtauja bendradarbiai, klientai – kreiptis į Lopšelio–darželio direktorių;
   2. Jei smurtauja Lopšelio–darželio direktorius, arba direktorius nesiima tiesioginių veiksmų smurtui stabdyti, kreiptis į Lopšelio–darželio steigėją ir dalininką – Panevėžio miesto savivaldybę;
   3. Jeigu negaunama pagalbos, galima kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją, Darbo ginčų komisiją;
10. Darbuotojui, patyrusiam psichologinį smurtą/ mobingą, psichologinę pagalbą teikia:
    1. Emocinė parama telefonu – Jaunimo linija, 8 80028888, visą parą jaunimolinija.lt;
    2. Nelik vienas, Emocinė parama vyrams, 8 604 11119, 18.00-21.00, nelikvienas.lt;
    3. Pagalbos moterims linija, 8 80066366, visą parą, pagalbosmoterimslinija.lt;

**IV SKYRIUS**

**PREVENCINIAI VEIKSMAI, NUKREIPTI PRIEŠ MOBINGĄ IR PSICHOLOGINĮ SMURTĄ**

1. Lopšelio–darželio išskiriami prevenciniai veiksmai, nukreipti prieš mobingą ir psichologinį smurtą.
2. **Pirminė prevencija** – veiksmai, skirti pašalinti mobingo, psichologinio smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams:
   1. Psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos keitimas, lanksčių darbo grafikų tvirtinimas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas);
   2. Mobingo ir psichologinio smurto atvejų registravimas ir organizacijos kultūros ugdymas (registruojant mobingo ir psichologinio smurto atvejus ir juos išsamiai analizuojant išmokstama veiksmingiau valdyti psichologinį smurtą darbe);
   3. Pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas bendradarbių, darbuotojų ir vadovo bendravimas, vadovo parama darbuotojams sprendžiant problemas mažina mobingo, psichologinio smurto darbe riziką bei ugdo organizacinę kultūrą.
3. **Antrinė prevencija** – prieš mobingą, psichologinį smurtą nukreiptos įstaigos politikos formavimas:
   1. Darbuotojai informuojami apie organizacijos parengtą prieš smurtą nukreiptą strategiją;
   2. Organizuojami mokymai vadovams ir darbuotojams mobingo, psichologinio smurto temomis (darbuotojai mokomi kaip nustatyti galimas mobingo, psichologinio smurto situacijas, kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendiniai, bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti psichologinio smurto ir/ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes. Vadovai mokomi suprasti ir paaiškinti įstaigos prieš mobingą ir psichologinį smurtą nukreiptą strategiją, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti mobingo ir psichologinio smurto darbe, padėti nukentėjusiems darbuotojams, užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus, palaikyti darbuotojus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką).
4. **Tretinė prevencija** – visapusė pagalba psichologinį mobingą ar psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams.
5. Visais mobingo, psichologinio smurto atvejais (įvykusiais ar įtariamais) kiekvienas Lopšelio–darželio darbuotojas:
   1. Nedelsdamas reaguoja į bet kokias mobingo, psichologinio smurto apraiškas, aiškiai išsakydamas savo poziciją;
   2. Primena smurtaujančiam asmeniui elgesio taisykles;
   3. Dalyvauja įvykusio smurto atvejo tyrime, bendradarbiauja su suinteresuotais asmenimis ar institucijomis.
   4. Lopšelio–darželio vadovybė, pastebėjus ar gavus informaciją apie bet kokias mobingo ar psichologinio smurto apraiškas:
   5. Nedelsiant išsiaiškina situaciją, nustato, koks tai atvejis, asmeniui primena elgesio taisykles;
   6. Nedelsiant, tą pačią dieną, organizuoja individualius pokalbius su smurtą patyrusiu asmeniu, smurtavusiu asmeniu, jei yra – su smurto liudininku;
   7. Esant poreikiui kreipiasi dėl specialistų pagalbos nukentėjusiam asmeniui teikimo;
   8. Vykdo tolesnę smurto situacijos stebėseną;
   9. Nustačius sudėtingesnį smurto atvejį arba nesiliaujant smurtui, surašo tarnybinį pranešimą, kuriame pateikia visą žinomą informaciją, susijusią su smurto atveju.
6. Įstaigos vadovas, gavęs tarnybinį pranešimą, turi nedelsdamas išsiaiškinti smurto situaciją, įvertinti įvykį, numatyti pagalbą nukentėjusiajam įstaigos darbuotojui bei veiksmus, kurių bus imtasi smurtui užkirsti darbo aplinkoje.
7. Visi mobingo ar psichologinio smurto atvejai organizacijoje yra registruojami, nagrinėjami ir užkardomi.
8. Mobinguotojų ir smurtautojų veiksmai yra traktuojami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, pasireiškęs priekabiavimu, diskriminacinio pobūdžio veiksmais ar garbės ir orumo pažeidimu kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo aplinkoje, taip, kaip nustatyta LR darbo kodekse. Tokiems asmenims, darbdavio sprendimu, gali būti taikomos darbo kodekse nustatytos sankcijos.

**V SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

1. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.
2. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą šios Politikos 8 d. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.
3. Jei šios Politikos 8 d. 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.
4. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
5. Politika gali būti keičiama keičiantis imperatyviems teisės aktams. Politika tvirtinama, keičiama ir naikinama Lopšelio–darželio direktoriaus įsakymu.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |
| --- |
| Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Panevėžio miesto lopšelyje–darželyje „Sigutė“ politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo 1 priedas |

**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: | |
| ***Fizinis***: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas ar gadinimas ir pan.);  ***Psichologinis, emocinis smurtas***: žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų.  ***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.).  ***Kiti pastebėjimai***  (įrašyti)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ . | |
| Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas |  |

**Duomenys apie patyčių dalyvius:**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Patyrusio*** *psichologinį smurtą* vardas, pavardė |  |
| ***Galimai smurtavusio*** vardas, pavardė |  |
| ***Stebėjusių*** galimai psichologinio smurto atvejį vardas, pavardė |  |

**Išsamesnė informacija apie įvykį:**

|  |
| --- |
|  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Užpildžiusio asmens vardas, pavardė) (Parašas)

|  |
| --- |
| Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Panevėžio miesto lopšelyje–darželyje „Sigutė“ politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo 2 priedas |

Su darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Panevėžio miesto lopšelyje–darželyje „Sigutė“ politikos įgyvendinimo tvarkos aprašu, patvirtintu 2021 m. rugsėjo 7 d. direktoriaus įsakymu Nr.V.1.6/51 susipažinome:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eil. Nr.** | **Vardas** | **Pavardė** | | **Parašas** | **Data** |
| 1. |  |  | |  |  |
| 2. |  |  | |  |  |
| 3. |  |  | |  |  |
| 4. |  |  | |  |  |
| 5. |  |  | |  |  |
| 6. |  |  | |  |  |
| 8. |  |  | |  |  |
| 9. |  |  | |  |  |
| 10. |  |  | |  |  |
| 11. |  |  | |  |  |
| 12. |  |  | |  |  |
| 13. |  |  | |  |  |
| 14. |  |  | |  |  |
| 15. |  |  | |  |  |
| 16. |  |  | |  |  |
| 17. |  |  | |  |  |
| 18. |  |  | |  |  |
| 19. |  |  | |  |  |
| 20. |  |  | |  |  |
| 21. |  |  | |  |  |
| 22. |  |  | |  |  |
| 23. |  |  | |  |  |
| 24. |  |  | |  |  |
| 25. |  |  | |  |  |
| 26. |  |  | |  |  |
| 27. |  |  | |  |  |
| 28. |  |  | |  |  |
| 29. |  |  | |  |  |
| 30. |  |  | |  |  |
| 31. |  |  | |  |  |
| 32. |  |  | |  |  |
| 33. |  |  | |  |  |
| 34. |  |  | |  |  |
| 35. |  |  | |  |  |
| 36. |  |  | |  |  |
| 37. |  |  | |  |  |
| 38. |  |  | |  |  |
| 39. |  |  | |  |  |
| Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Panevėžio miesto lopšelyje–darželyje „Sigutė“ politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo 2 priedas | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 40. |  |  |  |  |
| 41. |  |  |  |  |
| 42. |  |  |  |  |
| 43. |  |  |  |  |
| 44. |  |  |  |  |
| 45. |  |  |  |  |
| 46. |  |  |  |  |
| 47. |  |  |  |  |
| 48. |  |  |  |  |
| 49. |  |  |  |  |
| 50. |  |  |  |  |