

PATVIRTINTA

Elektrėnų vaikų lopšelio-darželio „Drugelis“
direktorius 2026 m. rugsėjo 28 d.
įsakymu Nr. V-114

ELEKTRĖNŲ VAIKŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „DRUGELIS“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Elektrėnų vaikų lopšelio-darželio „Drugelis“ lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato pagrindinius lygių galimybių, lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, jų įgyvendinimo priemones bei darbuotojų teises ir pareigas Elektrėnų vaikų lopšelyje-darželyje „Drugelis“ (toliau – Lopšelis-darželis).

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Lopšelyje-darželyje visiems esamiems ir būsimiems darbuotojams būtų sudarytos vienodos galimybės, o sprendimai, susiję su darbo santykiais, būtų priimami vadovaujantis objektyviais, teisėtais, skaidriais ir su darbuotojo dalykinėmis savybėmis bei darbo funkcijomis susijusiais kriterijais.

3. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

4. Aprašas taikomas visiems Lopšelio-darželio darbuotojams, neatsižvelgiant į jų pareigas, darbo sutarties rūšį, darbo krūvį, darbo stažą ar darbo vietą, taip pat asmenims, pretenduojantiems dirbti Lopšelyje-darželyje.

5. Lopšelyje-darželyje netoleruojama tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti ar darbuotojo persekiojimas dėl to, kad jis naudojasi teisės aktuose nustatytomis teisėmis arba pranešė apie galimą diskriminaciją.

6. Šis Aprašas taikomas kartu su kitais Lopšelio-darželio vidaus teisės aktais, reglamentuojančiais darbo organizavimą, darbo apmokėjimą, darbuotojų saugą, smurto ir priekabiavimo prevenciją, asmens duomenų apsaugą ir kitus darbo santykių klausimus.

II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ IR NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPAI

7. Lopšelyje-darželyje visiems asmenims užtikrinamos lygios galimybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės, santuokinės ar šeiminės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, ketinimo turėti vaiką (vaikų), naudojimosi teisės aktuose nustatytomis garantijomis ar kitų teisės aktuose nustatytų aplinkybių.

8. Darbuotojų atžvilgiu sprendimai priimami remiantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, kompetencija, profesine patirtimi, atliekamomis funkcijomis, darbo rezultatais, teisės aktuose nustatytais kvalifikaciniais reikalavimais bei Lopšelio-darželio veiklos poreikiais.

9. Skirtingas darbuotojų traktavimas nelaikomas diskriminacija, kai skirtingam traktavimui yra teisėtas pagrindas, jis grindžiamas objektyviomis aplinkybėmis, teisės aktų reikalavimais arba esminiais konkrečios darbo reikalavimais ir yra proporcingas siekiamam tikslui.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ATRANKA IR PRIĖMIMAS Į DARBĄ

10. Priimant darbuotojus į darbą taikomi vienodi, objektyvūs ir iš anksto su pareigybe susiję atrankos kriterijai.

11. Darbo skelbimuose ir atrankos procedūrose negali būti nustatomi reikalavimai, tiesiogiai ar netiesiogiai suteikiantys nepagrįstą pirmenybę asmeniui dėl jo lyties, amžiaus, šeiminės padėties ar kitų su profesinėmis savybėmis nesusijusių aplinkybių.

12. Kandidatai vertinami pagal jų išsilavinimą, kvalifikaciją, profesinę patirtį, kompetencijas, gebėjimus ir kitus konkrečiai pareigybei būtinus reikalavimus.

13. Atrankos metu kandidatams neteikiami klausimai apie aplinkybes, nesusijusias su jų tinkamumu eiti konkrečias pareigas, išskyrus teisės aktuose nustatytus atvejus.

IV SKYRIUS

DARBO SĄLYGOS, DARBO KRŪVIO IR FUNKCIJŲ PASKIRSTYMAS

14. Visiems darbuotojams pagal jų atliekamo darbo pobūdį sudaromos vienodos ir nediskriminuojančios darbo sąlygos.

15. Darbo krūvis, darbo laikas, papildomos funkcijos, pavadavimai ir kitos užduotys paskirstomi vadovaujantis objektyviais kriterijais, atsižvelgiant į darbuotojo pareigybės aprašymą, kompetenciją, darbo laiką, darbo organizavimo poreikius ir teisės aktų reikalavimus.

16. Darbuotojui negali būti nepagrįstai sudaromos blogesnės darbo sąlygos dėl aplinkybių, nesusijusių su jo darbo funkcijomis, kompetencija ar darbo rezultatais.

V SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS, PRIEMOKOS IR SKATINIMAS

17. Lopšelyje-darželyje už tokį patį ar vienodos vertės darbą užtikrinamas vienodas darbo užmokestis, išskyrus objektyviai pagrįstus skirtumus.

18. Darbo užmokestis, pareiginės algos koeficientai, priemokos, piniginės išmokos ir kitos skatinimo priemonės nustatomos vadovaujantis teisės aktais, Lopšelio-darželio darbo apmokėjimo sistema ir objektyviais kriterijais.

19. Skiriant priemokas, vertinamas papildomų funkcijų ar užduočių pobūdis, mastas, sudėtingumas, pavadavimo aplinkybės, padidėjęs darbo mastas ir kiti teisės aktuose bei Lopšelio-darželio darbo apmokėjimo sistemoje nustatyti kriterijai.

20. Darbuotojų atlygio ar skatinimo skirtumai negali būti grindžiami diskriminaciniais motyvais.

VI SKYRIUS

KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS IR PROFESINIS TOBULĖJIMAS

21. Visiems darbuotojams sudaromos vienodos galimybės tobulinti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose, seminaruose, projektuose, stažuotėse ir kitose profesinio tobulėjimo veiklose.

22. Sprendžiant dėl darbuotojų dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo veiklose atsižvelgiama į darbuotojo atliekamas funkcijas, kompetencijų tobulinimo poreikį, Lopšelio-darželio strateginius tikslus, finansines galimybes ir kitus objektyvius kriterijus.

VII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

23. Darbuotojų veikla vertinama pagal vienodus, aiškius ir su jų darbo funkcijomis susijusius kriterijus.

24. Vertinant darbuotoją negali būti atsižvelgiama į aplinkybes, nesusijusias su jo profesine veikla, išskyrus teisės aktuose nustatytus atvejus.

25. Vertinant darbuotojo veiklą gali būti atsižvelgiama į darbo kokybę, pareigų vykdymą, profesines kompetencijas, iniciatyvumą, atsakomybę, bendradarbiavimą, gebėjimą prisitaikyti prie kintančių įstaigos veiklos poreikių, pagal kompetenciją prisidėti prie bendrų įstaigos veiklų, padėti kolegoms ir atsakingai atlikti pavestas užduotis bei kitus konkrečiai pareigybei reikšmingus kriterijus.

VIII SKYRIUS

DARBO IR ŠEIMOS ĮSIPAREIGOJIMŲ DERINIMAS

26. Lopšelis-darželis, organizuodamas darbą, pagal galimybes sudaro darbuotojams sąlygas derinti profesinius ir šeiminius įsipareigojimus.

27. Darbuotojas negali patirti neigiamų pasekmių dėl to, kad teisėtai naudojasi jam Darbo kodekse ar kituose teisės aktuose nustatytais garantijomis.

28. Darbuotojų prašymai dėl darbo laiko, atostogų ar kitų darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo priemonių vertinami objektyviai, atsižvelgiant į teisės aktus ir Lopšelio-darželio veiklos organizavimo galimybes.

IX SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS NUTRAUKIANT DARBO SANTYKIUS

29. Nutraukiant darbo santykius visiems darbuotojams taikomi vienodi, objektyvūs, skaidrūs ir nediskriminuojantys kriterijai.

30. Sprendimas nutraukti darbo santykius negali būti grindžiamas darbuotojo lytimi, amžiumi, šeimine ar santuokine padėtimi, negalia, sveikatos būkle, pažiūromis, teisėtu naudojimusi darbuotojui suteiktomis garantijomis, kreipimusi dėl savo teisių gynimo ar kitomis teisės aktuose nustatytais aplinkybėmis, kurios nėra susijusios su teisėtu darbo sutarties nutraukimo pagrindu.

31. Darbo sutartys nutraukiamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų nustatytais pagrindais bei tvarka.

X SKYRIUS

DARBO FUNKCIJAI AR PAREIGYBEI TAPUS PERTEKLINEI

32. Darbo organizavimo pakeitimai gali būti pagrindas spręsti dėl darbo sutarties nutraukimo tik tada, kai jie yra realūs, pagrįsti Lopšelio-darželio veiklos poreikiais ir lemia konkrečios darbo funkcijos ar funkcijų nereikalingumą.

33. Sprendimas dėl darbo organizavimo pakeitimo, pareigybės panaikinimo, pareigybių skaičiaus mažinimo ar darbo funkcijos pripažinimo pertekline priimamas vertinant Lopšelio-darželio veiklos organizavimo poreikius, finansavimo, vaikų skaičiaus, grupių skaičiaus, teisės aktuose nustatytų pareigybių normatyvų, funkcijų pasiskirstymo, struktūrinių pokyčių ir (ar) kitas objektyvias aplinkybes.

34. Sprendimas pirmiausia priimamas dėl **darbo funkcijos, pareigybės ar pareigybių skaičiaus poreikio**, o ne dėl konkretaus darbuotojo.

35. Pareigybės ar darbo funkcijos pripažinimas pertekline negali būti naudojamas kaip priemonė siekiant nutraukti darbo santykius su konkrečiu darbuotoju dėl aplinkybių, nesusijusių su objektyviais Lopšelio-darželio veiklos poreikiais.

36. Jeigu panaikinama vienintelė atitinkamą darbo funkciją atliekanti pareigybė ir nelieka kitų tą pačią perteklinę funkciją atliekančių darbuotojų, darbo santykių nutraukimo procedūros vykdomos Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

37. Jeigu tą pačią perteklinę darbo funkciją atlieka keli darbuotojai ir numatoma atleisti tik dalį jų, darbuotojų atranka atliekama vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsniu ir kitais taikytiniais teisės aktais.

38. Kai darbuotojo atliekama darbo funkcija tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų su Lopšelio-darželio veikla susijusių priežasčių, o tokią pačią perteklinę darbo funkciją atlieka keli darbuotojai ir numatoma atleisti tik dalį jų, darbuotojų atranka vykdoma vadovaujantis šiame Apraše nustatytais atrankos kriterijais juos konvertuojant į balus ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis:

38.1. darbuotojų atrankos kriterijus tvirtina darbdavys, juos suderinęs su darbo taryba, o kai jos nėra – su profesine sąjunga, jeigu tai numato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;

38.2. darbuotojų atranką vykdo darbdavio sudaryta komisija teisės aktų nustatytais atvejais ir tvarka;

38.3. užtikrinamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytos darbuotojų pirmenybės teisės būti paliktiems dirbti;

38.4. atrankos kriterijai turi būti objektyvūs, aiškūs, patikrinami, susiję su atliekama darbo funkcija ir taikomi vienodai visiems tarpusavyje lyginamiems darbuotojams.

39. Vertinant darbuotojus pagal Lopšelio-darželio nustatytus objektyvius kriterijus, kiek tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytoms pirmenybės teisėms ir kitoms imperatyvioms teisės normoms. Kiekvienas kriterijus vertinamas nuo 0 iki 3 balų:

40. **Darbuotojo išsilavinimo ir kvalifikacijos atitiktis pareigybei:**

40.1. studijuojantis asmuo, atitinkantis pareigybei nustatytus reikalavimus – **0 balų**;

40.2. aukštasis koleginis išsilavinimas – **1 balas**;

40.3. aukštasis universitetinis išsilavinimas – **2 balai**;

40.4. magistro kvalifikacinis laipsnis – **3 balai**.

41. **Dalyvavimas projektinėje veikloje, kuria įstaigai pritraukti papildomi finansiniai, materialiniai ar kiti ištekliai per paskutinius 3 metus:**

41.1. projektinėje veikloje nedalyvauja – **0 balų**;

41.2. dalyvauja įgyvendinant projektą, kuriam skirtas išorinis finansavimas, materialinė parama ar kiti papildomi ištekliai – **1 balas**;

41.3. aktyviai dalyvauja rengiant ir (ar) įgyvendinant projektą, kuriam skirtas išorinis finansavimas, materialinė parama ar kiti papildomi ištekliai, ir yra projekto rengimo ar įgyvendinimo darbo grupės narys – **2 balai**;

41.4. inicijuoja, rengia ir (ar) koordinuoja projektą, kuriuo įstaigai pritraukiamas išorinis finansavimas, materialinė parama ar kiti papildomi ištekliai, ir (ar) vadovauja projekto rengimo ar įgyvendinimo darbo grupei – **3 balai**.

42. **Profesinės kompetencijos ir gebėjimas jas taikyti atliekant pareigybės funkcijas:**

42.1. *Profesinė kvalifikacija ir kompetencijos pedagoginiam personalui:*

42.1.1. atitinka pareigybei nustatytus kvalifikacinius reikalavimus, tačiau **kvalifikacinė kategorija nesuteikta** – 0 balų;

42.1.2. suteikta **mokytojo kvalifikacinė kategorija** – 1 balas;

42.1.3. suteikta **vyresniojo mokytojo kvalifikacinė kategorija** – 2 balai;

42.1.4. suteikta **mokytojo metodininko arba mokytojo eksperto kvalifikacinė kategorija** – 3 balai.

42.2. **Profesinė kvalifikacija ir kompetencijos techniniam personalui:**

42.2.1. pareigybės funkcijoms atlikti reikalingos kompetencijos yra nepakankamos, atliekant dalį funkcijų reikalinga nuolatinė pagalba, papildomi paaiškinimai ar kontrolė – **0 balų**;

42.2.2. turi pareigybei reikalingas kompetencijas, tačiau atliekant sudėtingesnes ar rečiau pasitaikančias užduotis reikalinga pagalba ar papildomi nurodymai – **1 balas**;

42.2.3. turi visas pareigybei reikalingas kompetencijas, pareigybės funkcijas atlieka **savarankiškai, tinkamai ir be papildomos kontrolės** – 2 balai;

42.2.4. turi aukšto lygio profesines kompetencijas, visas pareigybės funkcijas atlieka **savarankiškai ir kokybiškai, geba spręsti nestandartines darbinės situacijas, prisitaikyti prie pasikeitusių darbo aplinkybių ir pagal kompetenciją padėti kitiems darbuotojams** – 3 balai.

43. **Darbo kokybė ir veiklos rezultatai (stebėsenos protokolai, vertinimo anketos ir kt.) per paskutinius darbo metus:**

43.1. nustatomi pasikartojantys darbo trūkumai, pavedimai atliekami nekokybiškai ar ne laiku – **0 balų**;

43.2. darbas iš esmės atliekamas tinkamai, tačiau pasitaiko trūkumų – **1 balas**;

43.3. darbas atliekamas kokybiškai, laiku ir atsakingai – **2 balai**;

43.4. darbas nuolat atliekamas kokybiškai, laiku ir atsakingai, o dokumentuotais duomenimis nustatomi aukštesni nei įprastai pagal pareigybę tikėtini veiklos rezultatai – **3 balai**.

44. Kai darbuotojui teisės aktų nustatyta tvarka atliekamas veiklos vertinimas, vertinant šį kriterijų atsižvelgiama ir į dokumentuotus jo veiklos vertinimo rezultatus.

45. **Pareigų vykdymo patikimumas ir atsakomybė per paskutinius darbo metus:**

45.1. nustatyti pasikartojantys pareigų nevykdymo, pavedimų neatlikimo ar nustatytos darbo tvarkos nesilaikymo atvejai – **0 balų**;

45.2. pareigos iš esmės vykdomos, tačiau dokumentuoti pavieniai trūkumai – **1 balas**;

45.3. pareigos ir pavedimai vykdomi tinkamai, laiku ir atsakingai – **2 balai**;

45.4. pareigos vykdomos itin patikimai ir atsakingai, darbuotojui galima savarankiškai pavesti sudėtingesnes jo kompetencijai priskirtas užduotis – **3 balai**.

46. **Kvalifikacijos tobulinimas ir profesinių kompetencijų atnaujinimas per paskutinius metus:**

46.1. dalyvauja tik privalomuose mokymuose, savo iniciatyva pareigybei reikalingos kvalifikacijos netobulina – **0 balų**;

46.2. kvalifikaciją tobulina epizodiškai – **1 balas**;

46.3. sistemingai tobulina pareigybei reikalingą kvalifikaciją ir įgytas žinias taiko darbe – **2 balai**;

46.4. sistemingai tobulina kvalifikaciją, įgytas žinias aktyviai taiko praktikoje ir dalijasi gerąja patirtimi su kolegomis – **3 balai**.

47. **Bendradarbiavimas, iniciatyvumas ir gebėjimas prisidėti prie bendros įstaigos veiklos per paskutinius darbo metus:**

47.1. nedalyvauja įstaigos darbo grupių, komisijų, tarybų ar kitų kolegialių organų veikloje, nors pagal pareigybę ir kompetenciją turėjo galimybę į tokią veiklą įsitraukti – **0 balų**;

47.2. yra įstaigos darbo grupių (renginių organizavimo) narys, dalyvauja jų veikloje ir vykdo pavestas funkcijas – **1 balas**;

47.3. yra daugiau nei vienos įstaigos veiklai strategiškai, organizaciniu ar veiklos reglamentavimo požiūriu reikšmingos darbo grupės, komisijos ar tarybos narys ir aktyviai dalyvauja jų veikloje * – **2 balai**;

47.4. yra bent vienos strategiškai, organizaciniu ar veiklos reglamentavimo požiūriu reikšmingos darbo grupės, komisijos ar tarybos pirmininkas, vadovas ar koordinatorius arba reikšmingai prisideda prie daugiau nei vienos tokios darbo grupės, komisijos ar tarybos veiklos – **3 balai**.

48. **Kiti iš anksto nustatyti, su konkrečia darbo funkcija tiesiogiai susiję kriterijai** – gali būti taikomi tik tuo atveju, jeigu prieš atranką aiškiai nustatoma jų vertinimo tvarka ir jie taikomi vienodai visiems lyginamiems darbuotojams.

49. Kai konkrečiai lyginamų darbuotojų grupei taikomi visi šiame Apraše nustatyti kriterijai, **maksimali balų suma – 21 balas**. Jeigu dėl darbo funkcijos pobūdžio vienas ar keli kriterijai objektyviai netaikytini, maksimali balų suma nustatoma pagal tai darbuotojų grupei taikomų kriterijų skaičių. Darbuotojas, surinkęs didesnę balų skaičių, vertinamas kaip labiau atitinkantis įstaigos poreikį tęsti konkrečios darbo funkcijos vykdymą.

50. Darbuotojų atranka vykdoma šiais etapais: **1 etapas** – nustatoma tarpusavyje lyginamų darbuotojų grupė; **2 etapas** – įvertinama tarpusavyje lyginamų darbuotojų kvalifikacija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalyje nustatytos pirmenybės teisės būti paliktiems dirbti, laikantis šiame straipsnyje nustatytų jų taikymo sąlygų ir eiliškumo; **3 etapas** – darbuotojams, kuriems pirmenybės teisė netaikoma arba kurių padėtis pagal nustatytas pirmenybės teises yra vienoda, taikomi šiame Apraše nustatyti objektyvūs atrankos kriterijai ir apskaičiuojama bendra balų suma; **4 etapas** – jeigu ties atrankos riba du ar daugiau darbuotojų surenka vienodą bendrą balų skaičių, jų tarpusavio eiliškumas nustatomas nuosekliai lyginant šių kriterijų įvertinimus: 1) darbo kokybės ir veiklos rezultatų; 2) profesinės kompetencijos; 3) pareigų vykdymo patikimumo ir atsakomybės; 4) kvalifikacijos tobulinimo.

51. Darbuotojai išdėstomi pagal surinktų balų skaičių nuo didžiausio iki mažiausio.

52. Negali būti taikomi kriterijai, tiesiogiai ar netiesiogiai susiję su darbuotojo asmeninėmis savybėmis ar kitomis aplinkybėmis, kurios nėra susijusios su darbuotojo dalykinėmis savybėmis, išskyrus įstatymuose nustatytas darbuotojų garantijas ir pirmenybės teises.

53. Prieš nutraukiant darbo sutartį dėl perteklinės darbo funkcijos darbuotojui siūlomos tinkamos laisvos darbo vietos ir atliekami kiti Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyti veiksmai.

54. Darbo santykių nutraukimas įforminamas laikantis teisės aktuose nustatytų įspėjimo terminų, iškeitinių išmokų, darbuotojų garantijų ir kitų reikalavimų.

55. Atrankos kriterijai taikomi atsižvelgiant į konkrečios pareigybės pobūdį ir darbuotojui pagal jo darbo funkcijas objektyviai sudarytas galimybes atitinkamoje veikloje dalyvauti. Kriterijus, kuris dėl lyginamų darbuotojų atliekamos darbo funkcijos pobūdžio jiems objektyviai nėra taikytinas, į konkrečios darbuotojų grupės vertinimą neįtraukiamas.

*Reikšmingomis laikomos darbo grupės, komisijos ar tarybos, kurių veikla susijusi su įstaigos strateginių ir veiklos planavimo dokumentų, tvarkos aprašų, politikų, programų rengimu ar atnaujinimu, įstaigos veiklos kokybės vertinimu ar kitų įstaigai reikšmingų sprendimų rengimu. Į šį kriterijų neįskaitomos darbo grupės, sudarytos renginiams, šventėms, išvykoms ir kitoms vienkartinėms veikloms organizuoti.

XI SKYRIUS

PRIEKABIAVIMO, DISKRIMINACIJOS IR PERSEKIOJIMO DRAUDIMAS

56. Lopšelyje-darželyje draudžiamas bet koks diskriminacinis, žeminantis ar priešiškas aplinką dėl teisės aktuose saugomo pagrindo kuriantis elgesys.

57. Draudžiama persekioti darbuotoją, taikyti jam neigiamas pasekmes ar kitaip bloginti jo padėtį dėl to, kad jis:

57.1. pateikė skundą ar pranešimą dėl galimos diskriminacijos;

57.2. kreipėsi į Lopšelio-darželio vadovą, darbo tarybą, profesinę sąjungą ar kompetentingą valstybės instituciją;

57.3. liudijo, teikė informaciją ar paaiškinimus nagrinėjant diskriminacijos atvejį;

57.4. teisėtai naudojosi jam suteiktomis darbo teisėmis ir garantijomis.

XII SKYRIUS

PRANEŠIMŲ IR SKUNDŲ NAGRINĖJIMAS

58. Darbuotojas, manantis, kad jo atžvilgiu buvo pažeistas lygių galimybių principas, turi teisę apie tai informuoti Lopšelio-darželio direktorių arba jo įgaliotą asmenį.

59. Jei pranešimas ar skundas susijęs su Lopšelio-darželio direktoriumi, darbuotojas turi teisę kreiptis į Lopšelio-darželio savininko teises ir pareigas įgyvendinančią instituciją ar kitas kompetentingas institucijas.

60. Pranešimai nagrinėjami objektyviai, nešališkai, laikantis konfidencialumo, asmens duomenų apsaugos ir nekaltumo prezumpcijos principų.

61. Darbuotojui dėl pateikto pranešimo ar dalyvavimo jo nagrinėjime negali būti taikomos neigiamos poveikio priemonės.

62. Lygių galimybių, pagarbos, objektyvumo ir apsaugos nuo neigiamo poveikio principai taikomi visiems Lopšelio-darželio darbuotojams, įskaitant vadovaujančias pareigas einančius asmenis. Darbuotojams draudžiama dėl teisėtų kito darbuotojo ar vadovo veiksmų taikyti neigiamo poveikio priemonės, psichologinį spaudimą, žeminantį ar nepagarbų elgesį. Ši nuostata neriboja teisės sąžiningai teikti pranešimus ar skundus, reikšti pagrįstą kritiką ir teisės aktų nustatyta tvarka ginti savo teises.

XIII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ TEISĖS IR PAREIGOS

63. Kiekvienas darbuotojas turi teisę:

63.1. į vienodą ir pagarbų elgesį;

63.2. į objektyvų jo darbo ir profesinių kompetencijų vertinimą;

63.3. gauti informaciją apie šį Aprašą;

63.4. pranešti apie galimus lygių galimybių pažeidimus;

63.5. teisės aktų nustatyta tvarka ginti savo teises.

64. Darbuotojai privalo:

64.1. laikytis šio Aprašo;

64.2. gerbti kitų darbuotojų orumą ir teises;

64.3. nediskriminuoti kitų asmenų;

64.4. nepriekabiauti, neskatinti diskriminacijos ir neduoti nurodymų diskriminuoti;

64.5. bendradarbiauti nagrinėjant galimus šio Aprašo pažeidimus.

XIV SKYRIUS

APRAŠO ĮGYVENDINIMAS IR BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

65. Už Aprašo įgyvendinimą Lopšelyje-darželyje atsakingas Lopšelio-darželio direktorius arba jo įgaliotas asmuo.

66. Su Aprašu darbuotojai supažindinami Lopšelyje-darželyje nustatyta tvarka.

67. Aprašas skelbiamas darbuotojams prieinamu būdu, Lopšelio-darželio internetinėje svetainėje ir el. dienyne.

68. Aprašas peržiūrimas pasikeitus jį reglamentuojantiems teisės aktams, Lopšelio-darželio veiklos organizavimui arba nustačius poreikį jį tobulinti.

69. Klausimai, kurių šis Aprašas nereglamentuoja, sprendžiami vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu bei kitais galiojančiais teisės aktais.

70. Jei kuri nors Aprašo nuostata prieštarauja imperatyvioms galiojančių teisės aktų nuostatoms, taikomos galiojančių teisės aktų nuostatos.

Aprašą parengė:
2026-09-01 direktoriaus įsakymu Nr. V-94
paskirta darbo grupė

SUDERINTA:
Elektrėnų vaikų lopšelio-darželio „Drugelis“
švietimo ir mokslo profesinės sąjungos pirmininkė

Rasa Krukonienė

(data)

Elektrėnų vaikų lopšelio-darželio „Drugelis“
švietimo darbuotojų profesinės organizacijos pirmininkė

Dileta Galiauskienė

(data)