VILKAVIŠKIO R. GIŽŲ KAZIMIERO BARŠAUSKO MOKYKLOS-DAUGIAFUNKCIO CENTRO DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS
DĖL DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO VILKAVIŠKIO R. GIŽŲ KAZIMIERO BARŠAUSKO MOKYKLOJE-DAUGIAFUNKCIAME CENTRE ĮGYVENDINIMO POLITIKOS TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO

2021 m. rugpjūčio 31 d. Nr. 72 V
Gižai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2020 m. balandžio 2 d. įsakymo Nr. EV-90 (Suvestinė redakcija nuo 2021-02-11) „Dėl prevencijos priemonių organizuojant darbus, reikšmingiausiai sąlygojančius mirtinus ir sunkius nelaimingus atsitikimus darbe, taikymo“ 1.9. punktu, Valstybinės darbo inspekcijos prie LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Metodinėmis rekomendacijomis psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui:

1. T v i r t i n u Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Vilkaviškio r. Gižų Kazimiero Baršausko mokykloje-daugiafunkciame centre įgyvendinimo politikos tvarkos aprašą (pridedama).

2. S u d a r a u galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisiją šios sudėties:

pirmininkė – Irma Galeckienė, ūkvedė, atsakinga už darbuotojų saugą ir sveikatą;
sekretorė – Eglė Berčiūnienė, socialinė pedagogė, sveikatos priežiūros specialistė;
nariai:
Inga Pociuvienė – psichologė;
Edita Plečkaitienė – mokytoja, darbo tarybos pirmininkė.

3. Į p a r e i g o j u komisiją atlikti darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių ir mobingo vertinimą (anketa pridedama).

Direktorė Sidutė Černauskienė

Parengė
Agnė Arbataitienė

PATVIRTINTA
Vilkaviškio r. Gižų Kazimiero Baršausko
mokyklos-daugiafunkcio centro direktorės
2021 m. rugpjūčio 31 d. įsakymu Nr. 72 V

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO VILKAVIŠKIO R. GIŽŲ KAZIMIERO BARŠAUSKO MOKYKLOJE-DAUGIAFUNKCIAME CENTRE ĮGYVENDINIMO POLITIKOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Vilkaviškio r. Gižų Kazimiero Baršausko mokykloje-daugiafunkciame centre (toliau – Centre) politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujamasi Vilkaviškio r. Gižų Kazimiero Baršausko mokykloje-daugiafunkciame centre, 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 Centro.

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

3. Šis Aprašas taikomas visiems Centro darbuotojams.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **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.).

4.2. **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.

4.3. **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.

4.4. **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.

4.5. **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.

4.6. **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 ĮGYVENDINIMO TVARKA

6. Centre turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

6.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:

6.1.1. 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;

6.1.2. 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;

6.1.3. 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;

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

6.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

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

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

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

6.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

6.3.1. 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 (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Centro darbuotojams;

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

6.3.3. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitas pareigas, atleidimą iš darbo;

6.3.4. 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

7. 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).

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

8.1. informuojant savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją 8.2. arba 8.3. nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;

8.2. registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį naudojantis Centro intranete (https://gizumokykladc.lt/), pasirinkus Galimų psichologinio smurto atvejų anketą (priedas Nr. 1) ir pateikus reikiamą informaciją;

8.3. siunčiant elektroninį laišką adresu gizai.komisija@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*).

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

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

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

10.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretoriaus informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

10.3. 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;

10.4 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;

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

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

11. Šeimos gydytojas užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

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

14. Komisija teikia Centro direktorei veiklos ataskaitą kas metus arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

IV SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

15. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami nurodytais asmeniniais el.paštais ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

16. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 8 p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

17. Jei 8 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.

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

19. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Centro direktoriaus įsakymu.

_____

priedas Nr. 1

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 ir mobingas***: 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 psichologinio smurto 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)

Psichosocialinių rizikos veiksnių ir mobingo vertinimo anketa

Mobingas – ilgalaikis, sistemingas psichologinis teroras, kurį grupė taiko vienam asmeniui. Tikslinis, sisteminis, ilgą laiką pasikartojantis kolegų elgesys darbovietėse, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti, sumažinti vertę, eliminuoti (išskirti, išstumti).

Psichosocialinė rizika ir su darbu susijęs stresas yra viena didžiausių darbuotojų saugos ir sveikatos problemų. Psichosocialinė rizika atsiranda dėl blogo darbo planavimo, organizavimo ir valdymo, dėl prastų socialinių darbo sąlygų ir gali turėti neigiamų psichologinių, fizinių ir socialinių padarinių, pvz., tokių kaip su darbu susijęs stresas, pervargimas ar depresija.

Toliau yra pateikiama anketa, kuri yra skirta atlikti mokyklos psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą. Pagal gautus duomenis bus analizuojamas mokyklos vidinis klimatas ir bus rengiamas prevencijos priemonių planas. Anketa yra anoniminė, todėl Jūsų pateikiami atsakymai nebus akcentuojami pagal Jūsų vardą, pavardę ar pareigybę.

Mobingo darbe vertinimas

1. Ar teko susidurti su mobingu darbe? ○ Taip ○ Ne	2. Kokios rūšies mobingą patyrėte (-iate) darbe? ○ Nepatyriau ○ Iš bendradarbių (horizontalusis mobingas) ○ Iš vadovų (vertikalusis mobingas)
3. Kaip dažnai patyrėte (-iate) mobingą darbe? ○ Niekada ○ Labai dažnai ○ Dažnai ○ Pasitaiko ○ Retai	4. Kaip pasireiškė (-ia) mobingas darbe? ○ Nepasireiškia ○ Sveikatai kenksmingų darbo sąlygų skyrimas ○ Psichologinis spaudimas ○ Užduočių, viršijančių sugebėjimus, skyrimas ○ Intrigos ○ Žeminimas ○ Gąsdinimas ○ Priekabiavimas (gali būti ir seksualinis) ○ Pašaipos ○ Šmeižtas/apkalbos ○ Skundimas
5. Kokias mobingo pasekmes patyrėte (-iate)? ○ Nepatyriau ○ Profesinis perdegimas ○ Depresija ○ Širdies-kraujotakos sistemos sutrikimai ir kitos ligos ○ Sumažėjęs savivertės jausmas ○ Emocinis diskomfortas ○ Socialinė izoliacija	6. Kokią rinktumėtės mobingo intervenciją? ○ Spręsti problemą diskutuojant su kolegomis, vadovybe ○ Kreiptis pagalbos į specialistus (psichologus, psichoterapeutus, teisininkus ir t.t.) ○ Ignoruoti problemą ○ Išeiti iš darbo ○ Kita:_____

Psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimas

7. Ar Jūs esate patenkintas savo darbu šioje mokykloje?
○ Niekada
○ Retai
○ Retkarčiais
○ Dažnai
○ Labai dažnai

8. Ar dažnai Jums atrodo, kad Jūsų atliekamas darbas yra svarbus ir prasmingas?
○ Niekada
○ Retai
○ Retkarčiais
○ Dažnai
○ Labai dažnai
9. Ar Jūsų darbas Jums yra įdomus?
○ Niekada
○ Retai
○ Retkarčiais
○ Dažnai
○ Labai dažnai
10. Ar susiduriate su konkurencija darbe?
○ Niekada
○ Retai
○ Retkarčiais
○ Dažnai
○ Labai dažnai
11. Ar pasitaiko, kad santykiai su kolegomis būna įtempti?
○ Niekada
○ Retai
○ Retkarčiais
○ Dažnai
○ Labai dažnai
12. Ar pasitaiko, kad Jūsų vadovas darbus skirsto neteisingai ir šališkai (Jūsų nuomone lengvesni darbai tenka kitiems darbuotojams, kurie turi geresnius santykius su vadovu)?
○ Niekada
○ Retai
○ Retkarčiais
○ Dažnai
○ Labai dažnai
13. Kaip dažnai Jūsų vadovas padeda ir pataria, kai yra reikalinga pagalba?
○ Niekada
○ Retai
○ Retkarčiais
○ Dažnai
○ Labai dažnai
14. Kaip dažnai turite galimybę mokytis ir kelti kvalifikaciją?
○ Niekada
○ Retai
○ Retkarčiais
○ Dažnai
○ Labai dažnai
15.Ar tenka matyti, kad Jūsų akivaizdoje būtų įžeidinėjami kiti darbuotojai, prieš juos naudojamas smurtas?
○ Niekada
○ Retai
○ Retkarčiais
○ Dažnai
○ Labai dažnai