

KAUNO „NEMUNO“ MOKYKLA

PATVIRTINTA

Kauno „Nemuno“ mokyklos direktoriaus
2021 m. rugsėjo 1 d. įsakymu Nr. V-85

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO KAUNO „NEMUNO“ MOKYKLOJE POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I BENDROJI DALIS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Kauno „Nemuno“ mokyklos (toliau - Politika) nustato principus, kuriais vadovaujamosi įstaigoje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės ir tvarką.

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

3. Apraše naudojamos sąvokos:

3.1. **Mobingas**– tai pasikartojantis ne rečiau kaip kartą per savaitę ir trunkantis bent pusę metų psichologinis smurtas.

3.2. **Psichologinis smurtas** - kaip nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis.

3.3. **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.

3.4. **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.

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

4. Išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos, kurias 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:

4.1. **Priekabiavimas** (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis).

4.2. **Smurtas** (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis).

5. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

5.1. fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;

5.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);

5.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

6. 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.).

7. Išskiriamos tokios psichologinio 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.

II. PSICHOLOGINIO SMURTO, MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

8. Įstaigos vadovas privalo paskirti komisiją, į kurią darbuotojai galėtų kreiptis įvykus psichologiniam smurtui darbe, mobingui.

9. Atsakingo asmens informacija, telefonas ir el. paštas, privalo būti pakabintas įstaigos informaciniame stende ar kitoje numatytoje darbuotojams matomoje ir prieinamoje vietoje.

10. Įstaigoje išskiriami pirminiai, antriniai ir tretiniai smurto darbe prevenciniai veiksmai.

11. Pirminiai prevenciniai veiksmai diegiami įstaigoje:

11.1. 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;

11.2. 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;

11.3. 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;

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

11.5. Įstaigoje turi būti patvirtintos Etikos elgesio taisyklės, kuriose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų.

12. Antriniai prevenciniai veiksmai įstaigoje:

12.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi įstaigoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų įstaigoje siektinų elgesio taisyklių ir vykdymo priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: personalo susirinkimai, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

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

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

13. Tretiniai prevenciniai veiksmai įstaigoje:

13.1. 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 medicinos psichologo paslaugų

prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems įstaigos darbuotojams;

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

13.3. 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;

14. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausus. Drausminių nuobaudų taikymas yra kraštutinė priemonė. Daugeliu atveju pakanka neformalaus sprendimo – pokalbio su smurtautoju, skirti jam psichologo konsultaciją.

15. Siekiant mažinti stresą darbe gali būti derinami visi prevenciniai veiksmai kartu.

III. PSICHOLOGINIO SMURTO, MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO, IR NAGRINĖJIMO TVARKA

16. 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). Komisijos pirmininkas – psichologė Gintė Ulinskaitė. Komisijos nariai: vyr. socialinė pedagogė Rūta Šuliauskienė, istorijos mokytojas ekspertas Kęstutis Tamošaitis, ūkvedys Antanas Juška, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėja Kristina Vaitkaitienė.

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

17.1. Informuojant savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją įstaigoje nustatyta tvarka.

17.2. Tiesiogiai kreipiantis į įstaigos vadovus ar komisijos narius;

17.3. Apie patirtą atvejį pranešti Komisijai, įstaigos vadovui telefonu ar nurodytu el. paštu.

18. Komisija gavusi pranešimą apie galimą smurto/mobingo atvejį nedelsiant turi jį pradėti užregistruoti nustatyta tvarka ir pradėti tirti: surinkti reikiamą medžiagą, darbuotojų paaiškinimus. 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. 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. Surinkus informaciją, atvejis aptariamas su įstaigos vadovu, priimamos išvados.

19. Kur kreiptis pagalbos:

19.1. Jei smurtauja bendradarbiai, mokiniai, tėvai – į tiesioginį vadovą, įstaigos vadovą;

19.2. Jei smurtauja įstaigos vadovas, arba vadovas nesiima tiesioginių veiksmų smurtui stabdyti – į mokyklos steigėją – Kauno miesto savivaldybės merą/tarybą/švietimo skyrių;

19.3. Jei negaunama pagalbos galima kreiptis į Darbo tarybą, Valstybinę darbo inspekciją, Darbo ginčų komisiją;

19.4. Darbuotojui, patyrusiam psichologinį smurtą/mobingą, psichologinę pagalbą teikia:

19.4.1. Kauno pedagoginės psichologinės tarnybos specialistai, tel. (8 37) 42 48 81, (8 37) 42 32 84, el. paštas info@kppt.lm.lt

19.4.2. Nemokama teisinė konsultacija. Kauno savivaldybės teisės ir konsultavimo skyriaus specialistai, tel. (8 37) 20 80 56;

19.4.3. emocinė parama telefonu: jaunimo linija, tel. 8 800 28888;

19.4.4. emocinė parama vyrams, tel. 8 604 11119;

19.4.5. pagalbos moterims linija, tel. 8 800 66366.

20. Darbdavys užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

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

III. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Aprašas galioja nuo jo patvirtinimo dienos visiems įstaigos darbuotojams.

24. Įstaigoje psichologinis smurtas, mobingas darbe vertinami kaip šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai.

25. Darbuotojai Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka atsako už šio aprašo reikalavimų laikymąsi.
