

PATVIRTINTA

Kauno r. Kulautuvos pagrindinės mokyklos
direktoriaus 2021 m. rugsėjo 13 d.
įsakymu Nr. V- 91

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Kauno r. Kulautuvos pagrindinėje mokykloje (toliau – Mokykla) aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujasi 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 Mokyklos darbuotojams.
3. Šis Aprašas taikomas visiems Mokyklos darbuotojams.
4. Aprašui įgyvendinti direktoriaus įsakymu paskiriami atsakingi asmenys.
5. Sudarant šį Aprašą vadovaujasi Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei kitais aktualiais teisės aktais, Mokyklos pedagogų ir darbuotojų etikos kodeksu, Vidaus darbo tvarkos taisyklėmis.

II. APRAŠE VARTOJAMOS SĄVOKOS

<i>Psichologinis smurtas</i>	Nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, daugiausiai- 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 (mokinių, tėvų, trečiųjų asmenų ir kt.).
<i>Mobingas</i>	Jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu

	nukreiptu prieš darbuotoją netinkamu elgesiu, kuriuo 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.
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) ar kitu pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
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 veiksnys.
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.
Psichosocialinė rizika	Darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei kylanti rizika, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais.
Darbo taryba	Mokykloje išrinktas veikiantis organas, kuris padės tam tikromis švietėjiškomis priemonėmis rinkti informaciją, ar nėra mokykloje psichologinio smurto ar mobingo apraiškų.
Etikos kodeksas	Mokykloje patvirtintas darbuotojų elgsenos darbe taisyklių rinkinys.
Įgalioti asmenys	Paskirti atsakingi asmenys už šiame Apraše nurodytos tvarkos įgyvendinimą, nukentėjusiems asmenims pagalbos organizavimą.

Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

III. PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATPAŽINIMAS

1. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurį Mokyklos darbuotoją, neatsižvelgiant į veiklos sritį ar darbo santykių formą.
2. Skiriamasis pagrindinis smurto darbe požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką.
3. 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.
4. Pagrindinė ir dažniausia psichologinio smurto darbe pasekmė darbuotojui/vadovui yra patiriamas *stresas*.

IV. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

Mokykloje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:
 - 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 tolygiai, atsižvelgiant į etatinį darbo krūvį. Turi būti skatinami geri darbuotojų tarpusavio santykiai, efektyviai sprendžiamos iškilusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų;
 - 1.2. Mokykloje yra patvirtintas Mokyklos pedagogų ir darbuotojų etikos kodeksas, Vidaus darbo tvarkos taisyklės, kuriose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų;
 - 1.3. Mokyklos darbuotojai šviečiami, kaip atpažinti, identifikuoti ir reaguoti į aptinkamą psichologinį smurtą darbe, organizuojami seminarai, skaitomi pranešimai šia tema;
 - 1.4. Mokykla yra paskyrusi atsakingą asmenį, į kurį nukentėjęs darbuotojas gali kreiptis ir prašyti pagalbos, o paskirtas asmuo turi pagalbą suteikti arba ją organizuoti;
 - 1.5. Mokykloje veikia Darbo taryba, kuri organizuoja visų darbuotojų apklausas dėl galimo ar patiriamo smurto darbe atvejų, daro anoniminių anketų analizes, pateikia darbdaviui išvadas, įžvalgas kartą per pusę metų;
 - 1.6. Nedelsiant registruojami psichologinio smurto ir mobingo atvejai;

1.7. Darbuotojams yra sudaryta galimybė anonimiškai teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, galimus liudininkus;

1.8. Mokykla užtikrina darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais. Aiškiai apibrėžtos darbuotojų pareigos ir atsakomybės, sukurta darbuotojų skatinimo tvarka;

1.9. Mokykloje netoleruojamas psichologinis smurtas ir mobingas bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

1.10. Mokykloje skiriamas dėmesys fizinės darbo aplinkos gerinimui užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

2.1. Darbuotojai informuojami apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas, užtikrinančias, kad visi Mokykloje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Mokykloje siektino elgesio taisykles, jų laikytųsi;

2.2. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, Mokytojų tarybos posėdžiai, informaciniai pranešimai e-dienyne Tamo ar elektroniniu paštu, atmintinės ir kt.;

2.3. Inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

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

3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

3.1. Psichologinį smurtą ir mobingą patyrusių ar mačiusių darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygis mažinamas skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejus, teikiant rekomendacijas administracijai ir/ar Darbo tarybai, Metodinei tarybai, 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 Mokyklos darbuotojams;

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

3.3. Stengiamasi iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, nušalinimą nuo darbo, darbo laiko koregavimą, atleidimą iš darbo;

- 3.4. Drausminės procedūros smurtautojams numatomos ir taikomos atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodytas aplinkybes objektyviai jas įvertinus, ankstesnį smurtautojo elgesį;
- 3.5. Po kiekvieno įvykio, smurtinio incidento apraiškos turi būti įvertinta Mokykloje veikiančios taisyklės, aprašai, vidinės organizacinės procedūros, daromas administracijos susirinkimas ir sprendžiama, ką Mokykloje pakeisti, kad panašūs incidentai nepasikartotų. Po susirinkimo informuojami visi už šio Aprašo įgyvendinimą atsakingi asmenys, darbuotojai, Darbo taryba.

V. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ FIKSAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS

1. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo direktoriaus įsakymu patvirtinti, už galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimą atsakingi asmenys.
2. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, turi teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti, informuoti:
 - 2.1. savo tiesioginį vadovą arba įgaliotus Mokykloje asmenis;
 - 2.2. tiesioginis vadovas įgaliotus asmenis;
 - 2.3. registruoti psichologinio smurto ar mobingo atvejį asmuo gali anonimiškai paskambindamas mokyklos nr. +37037543259 arba siųsdamas elektroninį laišką mokykla@kulautuva.lm.lt
 - 2.4. registruojant atvejį pageidautina nurodyti 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, informuojančio asmens sąsajas su įvykiu, detalų įvykio aplinkybių aprašymą, siūlomas prevencines priemones (jei esama pasiūlymų).
3. Tiriant užregistruotą atvejį į tyrimą gali būti įtraukti papildomi asmenys: kiti darbuotojai, specialistai ir kt.
4. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:
 - 4.1. pradedama tirti nedelsiant atsakingiems asmenims gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;
 - 4.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas bei atsakingiems asmenims pateikiama esama/gauta medžiaga susipažinti;
 - 4.3. įgalioti asmenys, susipažinę su informacija, 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;
- 4.4. 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 direktoriaus įsakymu paskirtais atsakingais asmenimis ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;
- 4.5. surinkus informaciją, rengiamas atsakingų asmenų posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės administracijai, Darbo tarybai, Metodinei tarybai ar kitiems atsakingiems asmenims;
- 4.6. po pateiktos išvados galutinius sprendimus dėl įvykio priima Mokyklos direktorius, o jei jis nusišalinęs, direktoriaus pavaduotojas ar kitas įgaliotas asmuo;
- 4.7. posėdžius protokoluoja ir su tyrimo veikla susijusius dokumentus registruoja paskirtas atsakingas asmuo/sekretorius.
5. Po tyrimo ir tyrimo metu Mokykla užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.
6. Mokykla užtikrina darbuotojų, pateikusių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo, konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.
7. Mokykla užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo darbe.
8. Mokyklos direktoriaus įsakymu paskirti atsakingi asmenys teikia direktoriui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba rečiau, priklausomai nuo užregistruotų atvejų ir jų pobūdžio.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojai su šiuo Aprašu supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.
 2. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
 3. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyvioms teisės aktų nuostatoms.
 4. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Mokyklos direktoriaus įsakymu.
-