

PATVIRTINTA

Sudeikių daugiafunkcio centro direktoriaus

2021 m. spalio 4 d.

įsakymu Nr. V-46

UTENOS R. SUDEIKIŲ DAUGIAFUNKCIO CENTRO FIZINIO IR PSICHOLOGINIO SMURTO PRIEŠ DARBUOTOJUS PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Utenos r. Sudeikių daugiafunkcio centro (toliau – Centras) fizinio ir psichologinio smurto prieš darbuotojus prevencijos tvarkos aprašas (toliau- Aprašas) nustato Centro prevencijos priemonių sistemą kurti saugiai darbo aplinkai Centre.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis šiais teisės aktais: Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsniu, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro bei Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2021 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241, taip pat Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“, Tarptautinės darbo organizacijos Rekomendacijomis Nr. R206 „Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo“ bei Valstybinės darbo inspekcijos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtomis „Metodinėmis rekomendacijomis psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui“.

3. Aprašas pagrįstas šiais principais:

3.1. Centro darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau – darbuotojai) sveikatos saugumas – prioritetinis tikslas;

3.2. visiškas smurto netoleravimas įstaigoje;

3.3. kiekvienas Centro darbuotojas, pastebėjęs ar sužinojęs apie smurtą, nedelsiant reaguoja ir stabdo jį.

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **fizinis ir psichologinis smurtas** – tai fizinę ar psichologinę jėgą persvarą turinčio asmens ar asmenų grupės tyčiniai veiksmai siekiant pažeminti, įžeisti, įskaudinti ar kitaip sukelti fizinę ar psichologinę žalą kitam asmeniui;

4.2. **mobingas**, arba **grupinis engimas** – tikslinis, sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis elgesys kolektyvuose, kurio dažniausias tikslas – pažeminti, apjuokti kurį nors narį, sumažinti jo vertę, atitolinti arba net atskirti narį nuo kolektyvo; patyčių atmaina, psichologinis teroras;

4.3. **smurto prevencija** – planinių priemonių veikla, skirta fizinio ir psichologinio smurto rizikai mažinti;

4.4. **smurto intervencija** – Centro darbuotojų koordinuoti veiksmai, nukreipti į fizinio ir psichologinio smurto stabdymą;

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. **psichinis 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 veiksnis;

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

4.8. **atsakingas asmuo** – Centro direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo, atsakingas už priešsmurtinę veiklą Centre ir nustatyta tvarka nagrinėjantis fizinio ar psichologinio smurto darbe atvejį arba organizuojantis smurto darbe atvejo nagrinėjimą;

4.9. **komisija** – Centro direktoriaus įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti fizinio ar psichologinio smurto darbe atvejį;

4.10. **nukentėjusysis** – Centro darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs fizinį ar psichologinį smurtą darbe;

4.11. **pranešimas** – žodinis ar rašytinis informacijos pateikimas apie fizinį ar psichologinį smurtą darbe.

II SKYRIUS SMURTO PREVENCIJA

5. Pagrindinės smurto darbe prevencinės priemonės, taikomos Centre:

5.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas:

5.1.1. užtikrinti teisingumo ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, jų darbo rezultatus, sąžiningai skirstyti Centro išteklius ir teisingą atlygį už darbą. Siekti, kad darbuotojų darbo krūvis būtų optimalus ir kad užduotims atlikti pakaktų laiko;

5.1.2. darbas turi būti aiškiai apibrėžtas, darbuotojai turi būti tinkamai apmokyti konkrečiam darbui;

5.1.3. darbuotojai turi pasitikėti savo direktoriumi, direktorius turi rūpintis savo darbuotojų savijauta ir saugumu darbe;

5.1.4. įtraukti darbuotojus į sprendimų priėmimą;

5.1.5. suteikti grįžtamąjį ryšį.

5.2. fizinės darbo aplinkos gerinimas:

5.2.1. užtikrinti, kad darbo vietos būtų saugios ir patogios – atitinkančios teisės aktų nustatytus reikalavimus darbo vietoms;

5.2.2. pagal galimybes, tvirtinti lanksčius/individualius darbo grafikus;

5.3. smurto atvejų registravimas ir išsami analizė:

5.3.1. darbuotojai turi būti informuoti apie galimybę parnešti apie patirtą ar galimai patirtą psichologinį smurtą ir/ar mobingą darbe;

5.4. prieš smurtą nukreiptos Centro politikos formavimas, ugdymas kultūros, kurioje smurtas netoleruojamas:

5.4.1. darbuotojai turi būti informuoti, kad psichologinis smurtas ir/ar mobingas nėra toleruojami nei darbo, nei kitose aplinkose;

5.4.2. tiek Centro direktoriaus ir darbuotojų bei paslaugų gavėjų, tiek darbuotojų tarpusavio bei su paslaugų gavėjais bendravimas ir bendradarbiavimas turi būti pagrįsti pagarba ir atvirumu;

5.5. mokymų darbuotojams organizavimas:

5.5.1. kaip nustatyti galimas psichologinio smurto situacijas;

5.5.2. kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendiniai;

5.5.3. bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir/ar jį sumažinti ugdymas;

5.5.4. kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes;

5.6. informacijos darbuotojams suteikimas:

5.6.1. informaciją viešinant plakatų, lankstinukų, atmintinių ir pan. pagalba, siekiant suteikti žinių apie psichosocialinius veiksniai, į ką reikia kreiptis juos patyrus, jų poveikį, prevencines priemones ir pan.;

5.7. Centro direktoriaus ir atsakingo asmens kvalifikacijos tobulinimas, norint suprasti ir paaiškinti Centro priešsmurtinę strategiją:

5.7.1. kaip pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį;

5.7.2. kaip įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto darbe;

5.7.3. kaip padėti nukentėjusiems darbuotojams;

5.7.4. kaip užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus;

5.7.5. kaip palaikyti darbuotojus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką;

5.8. suteikti pagalbą smurto aukoms:

5.8.1. užtikrinti reikalingų specialistų pagalbą nukentėjusiajam, kuris gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kitus neigiamus požymius;

5.8.2. esant poreikiui, nukentėjusiajam suteikti pagalbą kreipiantis į tesimą;

5.9. smurto pasireiškimo Centre stebėsenos vykdymas;

5.10. drausminės atsakomybės smurtautojui taikymas:

5.10.1. prieš taikant drausmines atsakomybes, objektyviai išklausomos abi pusės (atsižvelgiama į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį);

5.10.2. inicijuojamas neformalus pokalbis su smurtautoju;

5.10.3. reikalui esant, skiriama psichologo konsultacija.

III SKYRIUS

SMURTO INTERVENCIJA, SMURTO ATVEJŲ NUSTATYMAS IR VALDYMAS

6. Fizinis smurtas pasireiškia tyčiniu fizinio skausmo sukėlimu.

7. Asmenų polinkio fiziniam smurtui požymiai, kurie gali prasiveržti smurtiniu elgesiu:

7.1. spoksojimas ir akių kontaktas (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją);

7.2. tonas ir balso garsumas (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas);

7.3. nerimas (rankų gniaužymas, trynimasis);

7.4. murmėjimas, vapėjimas;

7.5. žingsniavimas, nerimastingas vaikščiojimas.

8. Psichologinis smurtas dažniausiai apibrėžiamas kaip nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis:

8.1. priekabiavimas, kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis;

8.2. smurtas, kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis.

9. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai), nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

10. Psichologinio smurto darbe apraiškos: nuolatinis darbuotojo įžeidinėjimas, nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, šaukimas, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, tyčiojimas, pasiekimų nuvertinimas, gąsdinimas, priekabiavimas, grasinimas panaudoti jėgą, atleisti iš darbo ir pan.

11. Mobingas suprantamas kaip 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.

12. Psichologinio smurto (taip pat ir mobingo) veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų grupė, kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti vadovo ar darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

13. Priešsmurtinės strategijos taikymas Centre:

13.1. nedelsiant stabdomi arba keičiami nepriimtini veiksmai, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą;

13.2. Centre netoleruojamas bet koks smurtas ir bet kokia jo forma;

13.3. visi asmenys, susiję su fizinio, psichologinio smurto, mobingo darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį;

13.4. sprendimai priimami laikantis objektyvumo ir nešališkumo principų;

13.5. esant poreikiui, konsultuojamasi psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo klausimais su kompetentingais specialistais.

14. Įvykus fizinio ar psichologinio smurto atvejui darbo vietoje, darbuotojas turi nedelsiant pranešti Centro direktoriui.

15. Gavęs pranešimą, Centro direktorius įsakymu sudaro Smurto atvejo nagrinėjimo komisiją (toliau – Komisija), kuri išnagrinėja galimo smurto atvejį ir pateikia išvadą Centro direktoriui.

16. Gavęs Komisijos išvadą, Centro direktorius priima sprendimą dėl drausminių priemonių skyrimo.

17. Nustatytas fizinio ar psichologinio smurto atvejis gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kurį padarius darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos.

18. Centro direktorius priima sprendimą dėl:

18.1. pagalbos priemonių nukentėjusiam ir smurtautojui taikymo. Smurtą patyrusiam darbuotojui užtikrinama reintegracija į darbovietę arba perkėlimas į kitą darbą, gali būti skiriama psichologo konsultacija (ypač jei sunku išsiaiškinti smurto priežastis) bei teisinė pagalba;

18.2. prevencinių priemonių taikymo. Centro direktorius paskiria asmenį, atsakingą už prevencinių priemonių organizavimą ir įgyvendinimą. Prevencinės priemonės turi būti peržiūrimos ir esant poreikiui atnaujinamos. Nustatyto psichologinio smurto atvejo priežastys šalinamos konkrečiais veiksmais ir bendromis viso kolektyvo pastangomis, kaip numatyta šio Aprašo II skyriuje.

IV SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR/AR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMAS IR NAGRINĖJIMAS

19. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prieš jį naudojamas psichologinis smurtas ir/ar mobingas, turi teisę apie tai žodžiu arba raštu pranešti atsakingam asmeniui.

20. Pranešime darbuotojui rekomenduojama nurodyti šiuos duomenis:

20.1. įvykio situaciją, apraiškas ir aplinkybes;

20.2. ar netinkamai elgėsi Centre dirbantis asmuo ar kitas asmuo (klientas, paslaugas gaunantis asmuo ir kt.), jei yra žinomą, pranešti detalesnę informaciją (asmens vardą, pavardę ir pan.);

20.3. galimus liudininkus;

20.4. pateikti kitą turimą informaciją (teisėtai padarytus įrašus ir pan.).

21. Visus pranešimus atsakingas asmuo registruoja neviešame registre (2 priedas).

22. Jei pranešimas gaunamas paštu, dokumentų tvarkymo specialistas pranešimo neregistruoja, nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda atsakingam asmeniui, kuris užregistruoja jį tam skirtame registre.

23. Atsakingas asmuo gautą informaciją nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, pateikia Centro direktoriui.

24. Centro direktorius, gavęs pranešimą iš atsakingo asmens, jį apsvarsto ir nurodo atsakingam asmeniui apie reikalingumą išnagrinėti psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejį arba sudaro Komisiją atvejo nagrinėjimui.

25. Pagrindinės atsakingo asmens ir Komisijos funkcijos:

25.1. įvertinti gautą informaciją apie patirtą psichologinį smurtą ir/ar mobingą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;

25.2. apklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai). Prireikus apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs asmuo. Visos apklausos protokoluojamos;

25.3. jei reikia, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

25.4. išnagrinėti psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;

25.5. išnagrinėjus psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe atvejį, pateikti išvadą Centro direktoriui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir/ar priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusį pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).

26. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių psichologinį smurtą ir/ar mobingą darbe, veiksmų seka pateikta 1 priede.

27. Atsakingo asmens ir Komisijos teisės:

27.1. siūlyti Centro direktoriui nukentėjusiajam suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus nagrinėjamas pranešimas;

27.2. jei sudėtinga išsiaiškinti netinkamo elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto netinkamo elgesio pagrįstumu, suderinus su Centro direktoriumi, kreiptis konsultacijai į kompetentingus specialistus;

27.3. teikti pasiūlymus Centro direktoriui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi netinkamai ar dėl kurio darbuotojas patyrė psichologinį smurtą ar mobingą, atžvilgiu;

27.4. rekomenduoti Centro direktoriui atmesti pranešimą kaip nepagrįstą.

28. Pranešimo nagrinėjimo principai:

28.1. nekaltumas – asmuo laikomas nekaltu, kol bus priimtas sprendimas dėl jo netinkamo elgesio;

28.2. operatyvumas – atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią laiką;

28.3. betarpiškumas – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, smurtavusiam ar galimai smurtavusiam darbuotojui, liudininkui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

28.4. nešališkumas – atvejis nagrinėjamas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

29. Konfidencialumo užtikrinimas:

29.1. atsakingas asmuo ir Komisija privalo užtikrinti konfidencialumą. Jie pasirašo konfidencialumo pasižadėjimą (3 priedas);

29.2. draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe nagrinėjimu, nagrinėjimo procese nedalyvaujantiems asmenims;

29.3. Centras užtikrina darbuotojo, pateikusio pranešimą, konfidencialumą;

29.4. bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl patirto psichologinio smurto ir/ar mobingo, yra draudžiamas.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

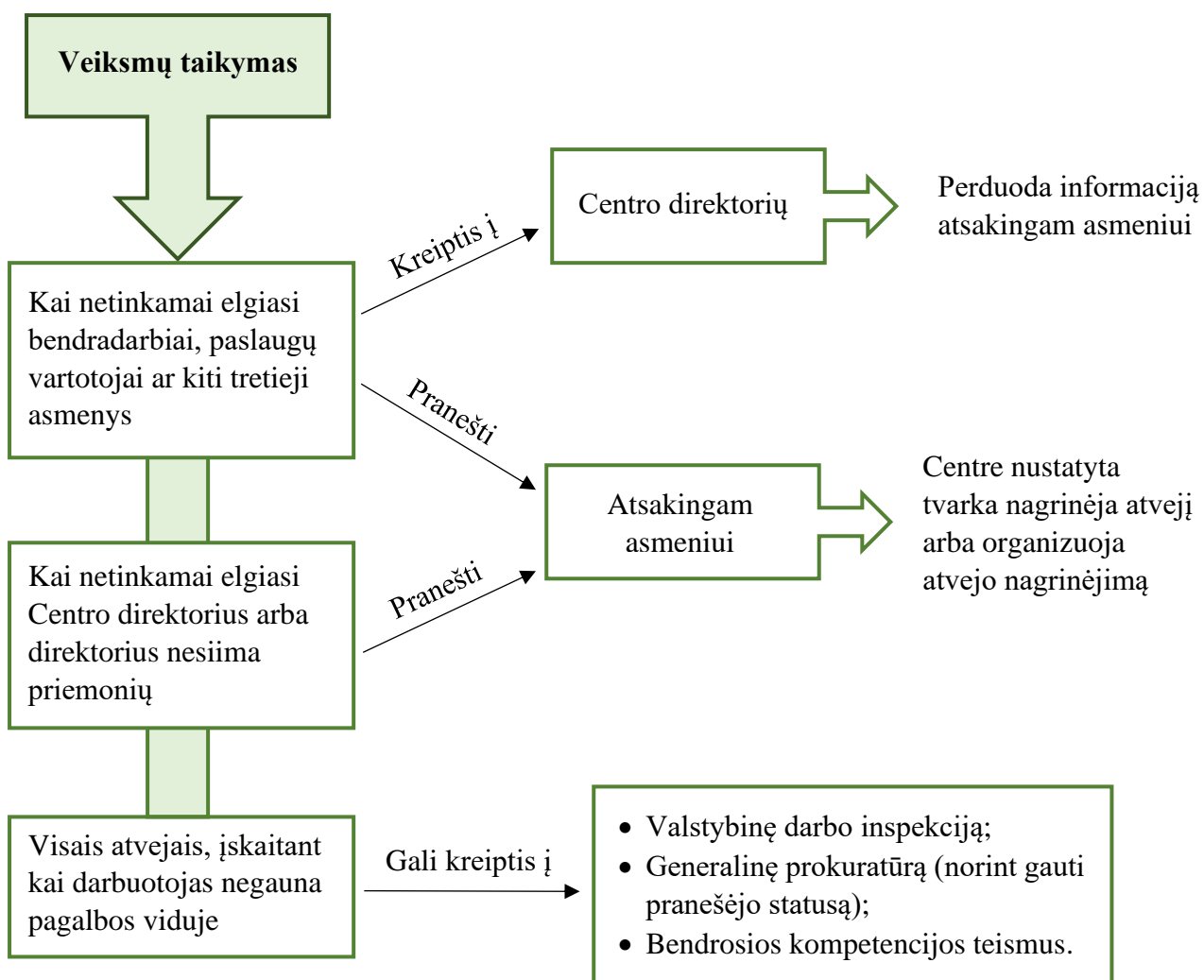
30. Šis Aprašas privalomas ir su juo supažindinami visi Centro darbuotojai pasirašytinai arba per dokumentų valdymo sistemą „Kontora“.

31. Visi asmens duomenys, susiję su darbuotoju, yra konfidencialūs ir naudojami tik tiek, kiek tai būtina atsakingiems fiziniams ar juridiniams asmenims atlikti pavestas funkcijas, užtikrinti darbuotojo teises ir teisėtus interesus.

32. Šis Aprašas keičiamas arba papildomas esant poreikiui arba pasikeitus teisės aktams Centro direktoriaus įsakymu. Apie pakeitimus informuojami Centro darbuotojai 30 punkte nurodytais būdais.

33. Šis Aprašas skelbiamas interneto svetainėje <http://www.sudeikiai.utena.lm.lt>

DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ PSICHOLOGINIŲ SMURTŲ IR/AR MOBINGŲ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA



Utenos r. Sudeikių daugiafunkcio centro
fizinio ir psichologinio smurto prieš darbuotojus
prevencijos tvarkos aprašo
2 priedas

**UTENOS R. SUDEIKIŲ DAUGIAFUNKCIO CENTRO
PSICHOLOGINIO SMURTO IR/AR MOBINGO ATVEJŲ DARBE PRANEŠIMŲ REGISTRAS**

Eil. Nr.	Pranešimą teikiančio asmens vardas, pavardė	Pateikimo data	Trumpas atvejo aprašymas	Priimtas sprendimas

Utenos r. Sudeikių daugiafunkcio centro
fizinio ir psichologinio smurto prieš darbuotojus
prevencijos tvarkos aprašo
3 priedas

**UTENOS R. SUDEIKIŲ DAUGIAFUNKCIO CENTRO ATSAKINGO ASMENS
(KOMISIJOS NARIO) KONFIDENCIALUMO PASIŽADĖJIMAS**

202__ m. _____ d. Nr. _____

Sudeikiai

1. Aš, _____, suprantu, kad vykdydamas (-a) savo pareigas
(vardas, pavardė)

Utenos r. Sudeikių daugiafunkciame centre, turėsiu prieigą prie informacijos apie asmenis, kuriems taikomas reikalavimas užtikrinti konfidencialumą. Ši informacija Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais gali būti atskleista ar perduota tik įgaliotiems asmenims ar institucijoms.

2. Aš žinau, kad konfidencialią informaciją sudaro asmens, Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka pateikusių pranešimą dėl patirto psichologinio smurto ir/ar mobingo, duomenys ir kita ji tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija.

3. Aš pasižadu užtikrinti konfidencialumą ir neatskleisti, neperduoti informacijos, laikomos konfidencialia, nė vienam asmeniui, kuris nėra įgaliotas naudotis šia informacija, tiek Centro viduje, tiek už jo ribų. Taip pat pasižadu pranešti Centro direktoriui apie bet kokią pastebėtą ar sužinotą situaciją, kuri gali kelti grėsmę tokios informacijos saugumui ir konfidencialumui.

4. Aš žinau, kad šis pasižadėjimas galios visą mano darbo ar sutartinių santykių galiojimo laiką šioje įstaigoje, taip pat man pradėjus eiti kitas pareigas arba pasibaigus darbo santykiams.

5. Aš esu susipažinęs su Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimais, reglamentuojančiais konfidencialios informacijos apsaugą.

6. Aš esu įspėtas, kad už šio pasižadėjimo nesilaikymą turėsiu atsakyti pagal Lietuvos Respublikos įstatymus.

(parašas)

(vardas, pavardė)