

PATVIRTINTA

Palangos Stasio Vainiūno meno mokyklos
direktorius 2021 m. rugsėjo 15 d.
įsakymu Nr. V-25

PALANGOS STASIO VAINIŪNO MENO MOKYKLOS PSICHOLOGINĖS RIZIKOS BEI MOBINGO DARBE PREVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS. PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE APIBRĖŽIMAS

1. Palangos Stasio Vainiūno meno mokykla (toliau – Mokykla) Psichosocialinės rizikos bei mobingo darbe prevencijos tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) skirtas psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai, psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui. Aprašas nustato psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones, atvejų nustatymo, valdymo, registravimo ir nagrinėjimo tvarką Mokykloje.

2. Šios tvarkos teisinis pagrindas - Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas), Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“, Tarptautinės darbo organizacijos Rekomendacijos Nr. R206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje ir taikytinos vykdant įvairias ekonomines veiklas“ ir kiti dokumentai.

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

4. Apraše vartojamos sąvokos:

4.1. **Psichologinis smurtas** – tai nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis.

4.2. **Mobingas** – patyčių atmaina, psichologinis smurtas ar bet koks ir bet kokios formos įžeidžiantis, užgaulus ar kitoks ilgesnį laiką pasikartojantis piktnaudžiaujamo pobūdžio elgesys, nukreiptas prieš atskirą (-us) darbuotoją (-us), kuriuo pažeidžiama darbuotojo profesinė, materialinė, socialinė ar psichologinė gerovė, sukliamas poveikis psichinei ir fizinei darbuotojo sveikatai, reputacijai, mažinamas darbuotojo produktyvumas.

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 (-ų) 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 veiksniai.

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 Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

6. Yra išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos:

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

6.2. smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis);

Šiuos veiksmus gali atlikti vienas ar darbuotojų grupė, klientai, paslaugų vartotojai ar kiti tretieji asmenys, siekdami pažeisti Mokyklos vadovo/-ų ar Mokyklos darbuotojo/-ų orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką.

7. Pripažįstama, kad priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti:

7.1. fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;

7.2. neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);

7.3. nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

8. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti:

8.1. tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas);

8.2. tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas);

8.3. darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

9. Pagrindinis smurto darbe požymis - prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką gali būti nesunkiai identifikuotas.

10. 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.

11. Pagrindinė ir dažniausia psichologinio smurto darbe pasekmė darbuotojui/vadovui yra patiriamas 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 veiksmus.

II SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJA, NUSTATYMAS IR VALDYMAS

12. Mokykloje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

12.1. **Pirminė prevencija** - veiksmai pašalinti smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams, t. y. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinka; darbo krūvio optimizavimas; darbuotojų įtraukimas; grįžtamojo ryšio suteikimas); psichologinio smurto atvejų registravimas ir organizacijos kultūros ugdymas.

12.1.1. Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais, kad organizuojant darbą darbo krūvis būtų derinamas su darbuotoju, darbai paskirstomi atsižvelgiant į etatinio darbo krūvio formavimo galimybes, 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.

12.1.2. 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;

12.1.3. Pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas visų Mokyklos darbuotojų ir vadovų bendravimas, vadovų parama darbuotojams sprendžiant problemas mažina mobingo, psichologinio smurto darbe riziką bei ugdo organizacinę kultūrą.

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

12.2. **Antrinė prevencija:** prieš smurtą nukreiptos Mokyklos politikos formavimas.

12.2.1. Darbuotojų informavimas apie psichologinės rizikos bei mobingo darbe prevencijos tvarką ir kitas galiojančias tvarkas, užtikrinančias, kad visi Mokykloje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Mokykloje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: darbuotojų susirinkimai, Mokyklos informaciniai standai, pranešimai, atmintinės, padalomoji medžiaga, Mokyklos internetinė svetainė ir kiti būdai.

12.2.2. Darbuotojų mokymai psichologinio smurto, mobingo temomis inicijuojami atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją. Darbuotojai mokomi: kaip nustatyti galimas psichologinio smurto situacijas; kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendiniai; bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir/ar jį sumažinti; kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes. Vadovai mokomi: suprasti ir paaiškinti Mokyklos priešsmurtinę strategiją; pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį; įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto darbe; padėti nukentėjusiems darbuotojams; užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą pagal galiojančius teisės aktus; palaikyti darbuotojus ir skatinti abipusę pagarbą grįstą darbo aplinką.

12.2.3. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir, esant poreikiui, atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas Mokykloje.

12.3. **Tretinė prevencija:** visapusė pagalba psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams.

12.3.1. 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 ir kitiems darbuotojams, užtikrinant medicinos psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų ir kt.) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Mokyklos darbuotojams.

12.3.2. Kiekvienas Mokyklos darbuotojas nedelsdamas reaguoja į bet kokias psichologinio smurto, mobingo apraiškas aiškiai išsakydamas savo poziciją, primena smurtaujančiam asmeniui elgesio taisykles, dalyvauja įvykusio smurto tyrime, bendradarbiauja su suinteresuotais asmenimis, institucijomis. Vadovai pastebėję ar gavę informaciją apie bet kokias psichologinio smurto ar mobingo apraiškas nedelsiant išsiaiškina situaciją, nustato koks tai atvejis, asmeniui primena elgesio taisykles, nedelsiant tą pačią dieną, organizuoja individualius pokalbius su smurtą patyrusiu asmeniu, smurtavusiu asmeniu, jei yra – su smurto liudininku, esant poreikiui kreipiasi dėl specialistų pagalbos nukentėjusiam asmeniui teikimo, vykdo tolesnę smurto situacijos stebėseną.

12.3.3. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojui (-ams), atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo (-ų) elgesį, objektyviai jas išklausus. Drausminių nuobaudų taikymas yra kraštutinė priemonė, gali būti taikoma kai abi pusės turi būti objektyviai išklaustos, atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojų elgesį. Daugeliu atveju pakanka neformalaus sprendimo - pokalbio su smurtautoju, skirti jam psichologo konsultaciją. Jei to nepakanka, galimos tokios drausminės nuobaudos: raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitas pareigas, atleidimas iš darbo.

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

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

13. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Mokyklos direktoriaus įsakymu sudaryta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

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

14.1. informuojant savo tiesioginį vadovą, kuris apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją 14.2 arba 14.3 papunkčiuose nurodytais būdais pateikiant reikiamą informaciją;

14.2. registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį naudojantis Mokyklos internetinėje svetainėje www.vainiuno.lt pasirinkus Darbuotojų galimų psichologinio smurto atvejų anketą (1 priedas) ir pateikus reikiamą informaciją;

14.3. siunčiant elektroninį laišką adresu mobingas@vainiuno.lt, nurodant informaciją: asmens vardą, pavardę, kontaktus (el. pašta ir (ar) telefono Nr.) (neprivaloma, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); įvykio vietą, 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);

15. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Mokyklos administracijos darbuotojas, tiesioginis darbuotojo vadovas, Mokyklos tarybos atstovas (-ai), Mokyklos darbo tarybos atstovas (-ai), darbuotojas, atsakingas už darbuotojų saugą ir sveikatą Mokykloje) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

16. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo tvarka:

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

16.2. komisija, gavusi rašytinį pranešimą apie galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejį, nedelsiant jį užregistruoja DVS „Kontora“ ir pradeda jo nagrinėjimo procedūrą;

16.3. 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;

16.4. 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;

16.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Mokyklos direktoriui;

16.6. komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Komisijos narys-sekretorius.

17. Mokykla užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

19. Mokykla užtikrina, kad darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

20. Komisija teikia veiklos ataskaitą Mokyklos direktoriui kas pusmetį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Darbuotojai su šiuo Aprašu ir jo pakeitimais yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis pasirašytinai. Supažindinti asmenys atlikdami savo darbo funkcijas privalo vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

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

22. Įstaigos vadovas, patvirtindamas šį Aprašą, įsakymu paskiria atsakingą asmenį už darbuotojų supažindinimą su Aprašu. Įstaiga turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šį Aprašą.

23. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Mokyklos direktoriaus įsakymu. Su Aprašo pakeitimais darbuotojai supažindinami Tvarkos 20 punkte nustatyta tvarka.

**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:	
<input type="checkbox"/> Fizinis: užgauliojimas veiksmais (pargriovimas, įspyrimas, pastūmimas, kumštelėjimas, spjaudymas, daiktų atiminėjimas, gadinimas ir pan.);	
<input type="checkbox"/> Psichologinis, emocinis smurtas: (žeidžiantys žodžiai, pastabos, grasinimai, draudimai, gąsdinimai, kaltinimai, nesikalbėjimas, tylėjimas, ignoravimas, patyčios, savo nuomonės primetimas kitam žmogui, siekiant savo tikslų);	
<input type="checkbox"/> 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.).	
<input type="checkbox"/> Kiti pastebėjimai (įrašyti)	

Ar yra žinomas tokio elgesio pasikartojimas	
Duomenys apie 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)