



KAUNO LOPŠELIO- DARŽELIO „BITUTĖ“ DIREKTORIUS

**ĮSAKYMAS
DĖL DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO
KAUNO LOPŠELYJE-DARŽELYJE „BITUTĖ“ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS
APRAŠO TVIRTINIMO**

**2021 m. rugpjūčio 25 d. Nr. V-59
Kaunas**

T v i r t i n u Kauno lopšelio-darželio „Bitutė“ darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos įgyvendinimo tvarkos aprašą (pridedama, 7 lapai)

Direktorė

Ritutė Širmulienė

PATVIRTINTA
Kauno lopšelio-darželio „Bitutė“ direktoriaus
2021 m. rugpjūčio 25 d. įsakymu Nr. V-59

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO KAUNO LOPŠELYJE-DARŽELYJE „BITUTĖ“ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Kauno lopšelyje-darželyje „Bitutė“ (toliau – Lopšelis-darželis) politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujama Lopšelyje-darželyje, 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 Lopšelyje-darželyje.

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

Kauno lopšelyje-darželyje „Bitutė“ nustatoma nulinė tolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui darbe bei garantuojamas skaidrus visų tokių atvejų tyrimas bei sankcijos smurtą naudojantiems darbuotojams.

3. Šis Aprašas taikomas visiems Lopšelio-darželio 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, 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 (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 veiksnys.

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 ATPAŽINIMAS

6. Psichologinis smurtas ir mobingas darbo aplinkoje gali pasireikšti:

6.1. profesinėje srityje: viešu pažeminimu, nuomonės menkinimu, kaltinimu dėl pastangų stygiaus, beprasmių, neatitinkančių kompetencijos užduočių skyrimu, nušalinimu nuo sričių, už kurias darbuotojas yra atsakingas, pernelyg didelio darbo krūvio skyrimu, darbo užduočių įvykdymo nerealiais terminais pavedimo;

6.2. dėl asmeninės reputacijos: užgauliomis pastabomis, užgauliojimais, bauginimu, menkinimu, užuominomis dėl amžiaus, lyties ar kitų asmeninių dalykų, apkalbomis;

6.3. per izoliaciją: psichologiniu ir socialiniu išskyrimu, galimybių apribojimu, nuomonės ignoravimu, darbui reikalingos informacijos nuslėpimu.

6.4. fiziniais veiksmais: spoksojimu ir akių kontaktu (spoksojimas ir rūstus žvilgsnis norint įbauginti darbuotoją), tonu ir balso garsumu (pakeltu tonu išreiškiami reikalavimai, balso garsumu siekiama užgožti dialogą ar oponento pastabas), nerimu (rankų gniaužymu, trynimu, murmėjimu, vapėjimu, žingsniavimu, nerimaujamu vaikščiojimu ir kt.)

III SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

7. Lopšelyje-darželyje įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

7.1 **Pirminiai prevenciniai veiksmai:**

7.1.1. 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;

7.1.2. 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;

7.1.3. 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;

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

7.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

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

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

7.2.3. Nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, 1-ą kartą per metus atliekama anketinė apklausa „**Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimas**„ **1 priedas** Kauno lopšelio-darželio „Bitutė“ įstaigoje – popieriniame variante. Esant reikalui atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas.

7.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

7.3.1. 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/ar padaliniams, užtikrinant psichologo paslaugų prieinamumą ir visų reikalingų psichologinės pagalbos resursų (psichologo, psichologinės pagalbos organizacijų, psichologinės pagalbos telefono linijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą visiems Lopšelio-darželio darbuotojams;

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

7.3.3. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines

priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitą skyrių ar pareigas, atleidimą iš darbo;

7.3.4. 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

8. 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).

9. Darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį,

turi

teisę (taip pat ir anonimiškai) apie jį pranešti:

9.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba padalinio vadovą, užpildant **Pranešimą apie psichologinį smurtą ar mobingą, 2 priedas**;

9.2. tiesioginis vadovas arba padalinio vadovas apie praneštą atvejį informuoja Komisiją pateikiant reikiamą informaciją.

10. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Lopšelio-darželio administracijos darbuotojas, struktūrinio padalinio vadovas, darbuotojų atstovas (-ai), ar kt.) atvejo nagrinėjimui.

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

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

11.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas **Psichologinio smurto ar mobingo atvejo registracijos žurnale, 3 priedas** ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretorius informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

11.3. 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;

11.4 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;

11.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir

teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Lopšelio-darželio administracijai;

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

12. Lopšelis-darželis užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

13. Lopšelis-darželis užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

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

15. Komisija teikia Lopšelio-darželio direktoriui veiklos ataskaitą kas metus arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

16. Darbuotojai su šiuo Aprašu supažindinami siunčiant į darbinus el. paštus ir

atlikdami savo darbo funkcijas vadovaujasi šiame Apraše nustatytais principais.

17. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 9 p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

18. Jei 9 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.

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

20. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu.

KAUNO LOPŠELIS-DARŽELIS „BITUTĖ“

ANKETA „DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMAS“

Kad užtikrinti įstaigoje darbuotojų psichologinį saugumą, turime išsiaiškinti psichosocialinės rizikos veiksnius. Prašome atsakyti į anketoje pateiktus klausimus. Ačiū už bendradarbiavimą.

Eil. Nr.	Klausimas	Atsakymas (pažymėkite +)			
		Taip	Iš dalies	Ne	Nežinau
1.	Ar gebate atpažinti psichologinį smurtą ar mobingą?				
2.	Ar Jūs žinote, kad įstaigoje yra atsakingas žmogus, į kurį galite kreiptis patyrę psichologinį smurtą ar mobingą?				
3.	Ar Jūs žinote, kokias funkcijas atlieka galimų psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejų nagrinėjimo komisija?				
4.	Ar esate susipažinę su psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarka?				
5.	Įstaigoje gerai veikia psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos sistema iškilus problemoms.				
6.	Ar žinote apie psichologinės pagalbos galimybes, patyrus psichologinį smurtą ar mobingą?				
7.	Jūs gerai vertinate įstaigoje veikiančią psichosocialinės rizikos stebėseną bei įsivertinimą?				
8.	Ar darbuotojai informuojami dėl darbo organizavimo įstaigoje COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) atveju?				
9.	Ar Jūs pritariate esamai tvarkai ir drausmei lopšelyje-darželyje?				
10.	Esate susipažinęs/usi su tinkamo pozityvaus elgesio/etikos taisyklėmis, kurios aiškiai nustato nepageidaujamą elgesį darbe?				
11.	Kaip manote, ar įstaigos bendruomenė draugiška?				
12.	Darbuotojai džiaugiasi, kad dirba šiame Lopšelyje-darželyje.				
13.	Jūs manote, kad darbo aplinka saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.				
14.	Ar Jūs įstaigoje jaučiatės psichologiškai saugūs?				
15.	Ar žinote, kaip atliekamas darbuotojų veiklos vertinimas.				

KAUNO LOPŠELIS-DARŽELIS „BITUTĖ“**PRANEŠIMAS APIE PSICHOLOGINĮ SMURTĄ AR MOBINGĄ**

Pranešėjo vardas, pavardė	
Kontaktai: el. p. ir/ar tel. Nr. <i>(nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos)</i>	
Pareigybė	
Įvykio data <i>(arba periodas nuo – iki)</i>	
Galimi iniciatoriai/smurtautojai	
Nukentėję	
Liudininkai	
Pranešimą pildančio asmens sąsajos su įvykiu	
Detalus įvykio aplinkybių, situacijos aprašymas	
Siūlomos prevencinės priemonės <i>(jei esama siūlymų)</i>	

KAUNO LOPŠELIS-DARŽELIS „BITUTĖ“**DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SMURTO AR MOBINGO ATVEJŲ
REGISTRACIJOS ŽURNALAS**

Eil. Nr.	Data	Psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejis	Pranešėjas	Pastabos