



**KARALIAUS MINDAUGO PROFESINIO MOKYMO CENTRO
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL KARALIAUS MINDAUGO PROFESINIO MOKYMO CENTRO PSICHOLOGINIO
SMURTO, MOBINGO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS IR PSICHOSOCIALINIŲ
DARBO SĄLYGŲ GERINIMO TVARKOS APRAŠO**

2021 m. rugsėjo 2 d. Nr. V-215
Kaunas

Vadovaudamasi 2003 m. liepos 1 d. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo, patvirtinto Lietuvos Respublikos prezidento įsakymu Nr. IX-1672, 3 ir 11 straipsniu, 2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso, patvirtintu Lietuvos Respublikos Seimo įsakymu Nr. XII-2603, 30 straipsnio aktuolių redakcijų nuostatomis:

1. T v i r t i n u Karaliaus Mindaugo profesinio mokymo centro (toliau – Centras) psichologinio smurto, mobingo darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo tvarkos aprašą (pridedama).

2. P r i p a ž į s t u netekusiu galios Centro direktoriaus 2020 m. lapkričio 24 d. įsakymą Nr. V-317 „Dėl Karaliaus Mindaugo profesinio mokymo centro psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo tvarkos aprašo“.

3. N u s t a t a u, kad šis įsakymas įsigalioja 2021 m. rugsėjo 2 d..

4. N u r o d a u:

4.1. Sektoriaus vadovui Sauliui Pukėnui, sukurti ir patalpinti Centro internetinėje svetainėje pranešimų apie galimai patiriamą ar pastebėtą psichologinį smurtą ir/ar mobingo atvejį teikimui el. paštu adresu dsskomitetas@kaupa.lt, užtikrinti jo sklandų funkcionavimą ir saugumą bei suteikiant prieigą tik kompetetingo subjekto funkcijas vykdantiems asmenims;

4.2. Personalo skyriaus vedėjai Ingai Murmieniui prižiūrėti el. paštu dsskomitetas@kaupa.lt ir perduoti informaciją Komitetui.

5. P a v e d u įsakymo vykdymo kontrolę Darbų ir civilinės saugos inžinierei Audronei Dvarionaitei-Butkienei.

Direktorė

Nora Pileičikienė

Parengė
Sekretorė

Greta Trofimovaite
2021-09-02

PATVIRTINTA
Karaliaus Mindaugo profesinio
mokymo centro direktoriaus
2021 m. rugsėjo 2 d.
įsakymu Nr. V- 215
Priedas Nr. 1

KARALIAUS MINDAUGO PROFESINIO MOKYMO CENTRO PSICHOLOGINIO SMURTO, MOBINGO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS IR PSICHOSOCIALINIŲ DARBO SĄLYGŲ GERINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Karaliaus Mindaugo profesinio mokymo centro (toliau – Centro) „Psichologinio smurto, mobingo darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimo tvarkos aprašas“ (toliau – Aprašas) yra parengtas vadovaujantis metodinėmis rekomendacijomis, skirtomis psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai, psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui ir užtikrinimui, vadovaujantis LR teisės aktų aktualios redakcijos nuostatomis: LR darbo kodekso, patvirtinto LR Seimo 2016 m. rugsėjo 14 d. įsakymu Nr. XII-2603, 30 straipsniu, Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, patvirtintais LR socialinės apsaugos ir darbo ministro ir LR sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr.A1-457/V-961, Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais, patvirtintais LR sveikatos apsaugos ministro ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 (toliau – Metodiniai nurodymai), taip pat Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 190 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje“, Tarptautinės darbo organizacijos Rekomendacijomis Nr. R206 „Dėl smurto ir priekabiavimo panaikinimo darbo aplinkoje ir taikytinos vykdant įvairias ekonomines veiklas“.

2. Apraše pateiktomis rekomendacijomis turi vadovautis Centro direktorius, jo pavaduotojai, skyrių/ sektorių/ padalinių vadovai ir kiti Centro darbuotojai, siekiant pagerinti ir užtikrinti psichosocialines sąlygas darbo vietoje, vykdant ir įgyvendinant psichologinio smurto, mobingo darbo aplinkoje prevenciją, kuriant saugią darbo aplinką. Apraše pateiktomis rekomendacijomis siekiama atkreipti dėmesį tiek į bendradarbių, tiek į tiesioginių vadovų, tiek į trečiųjų asmenų smurtą ir priekabiavimą kylantį (ar galintį kilti) darbo aplinkoje prieš darbe esantį asmenį.

3. Siekiant užtikrinti LR darbo kodekso 30 straipsnio reikalavimų įgyvendinimą, Centro direktorius ir skyrių/ sektorių/ padalinių vadovai (toliau – tiesioginiai vadovai) privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksnių, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Įgyvendinant LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnyje nustatytą pareigą užtikrinti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais, tiesioginiai vadovai privalo įgyvendinti darbo pobūdį atitinkančias prevencines organizacines ir technines priemones psichosocialinių veiksnių profesinei rizikai šalinti ir (ar) sumažinti, imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto, mobingo darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą, mobingą darbo aplinkoje, suteikti.

4. Šiame Apraše pateiktos rekomendacijos neapriboja Centro direktoriaus ir tiesioginių vadovų teisių priimti ir taikyti kitas priemones, galinčias užtikrinti ir užtikrinančias geresnę darbuotojų saugą ir sveikatą darbo vietoje bei darbo aplinkoje.

II. PSICHOLOGINIO SMURTO, MOBINGO DARBE SAMPRATA

5. Vertinant psichosocialinių veiksnių profesinę riziką kyla sunkumų dėl to, kad daugelį psichosocialinių veiksnių sąvokų sunku tiksliai apibrėžti, nes šie veiksniai priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo/darbdavio darbo aplinkos suvokimo:

5.1. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar tiesioginio vadovo ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą (Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, 3.9. punktas). Psichosocialinė rizika suprantama, kaip *rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais*.

5.2. **Psichologinis smurtas** apibrėžiamas kaip nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis. Išskiriamos dvi pagrindinės psichologinio smurto pasireiškimo formos:

- priekabiavimas (kuomet pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama su darbu susijusiomis aplinkybėmis) bei
- smurtas (kuomet užpuolamas vienas ar daugiau darbuotojų ar tiesioginių vadovų su darbu susijusiomis aplinkybėmis). Šiuos veiksmus 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.

5.3. **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.

5.4. **Priekabiavimas ir smurtas** darbo aplinkoje dažniausiai pasireiškia:

- fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu;
- neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai);
- nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

5.5. **Priekabiavimas ir smurtas** gali pasireikšti bet kurioje darbo vietoje ir gali paveikti bet kurios grandies darbuotoją, neatsižvelgiant į veiklos sritį ar darbo santykių formą. Darbo aplinkoje smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp tiesioginių vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (klientų, vartotojų, trečiųjų asmenų ir kt.).

5.6. Centro darbuotojai, turintys kontaktus su įvairiais asmenimis, tikėtina, kad turi didesnę riziką patirti smurtą ir priekabiavimą darbo vietoje bei darbo aplinkoje. Skiriamasis smurto darbe pagrindinis požymis – prievartą taikančio asmens siekimas psichologiškai dominuoti prieš smurto auką yra (gali būti) nesunkiai identifikuotas.

5.7. **Išskiriamos psichologinio smurto darbe išraiškos** – nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, kandi ironija, piktas pašiepimas, pasikartojančios neigiamos pastabos, riksmas, bendravimas pakeltu tonu, darbuotojo ignoravimas, nesidalinimas informacija, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, šmeižtas siekiant apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais, įžeidinėjimas, manipuliavimas, keliami neįgyvendinami reikalavimai, nustatomas neadekvatus darbo krūvis, viešas žeminimas, darbuotojo sumenkinimas, noras išjuokti, pasiekimų nuvertinimas, grasinimas atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas ir pan.

5.8. Pagrindinė ir dažniausia psichologinio smurto, mobingo 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 veiksnius* (Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, 2.1. punktas).

III. PSICHOLOGINIO SMURTO, MOBINGO DARBE IR DARBO APLINKOJE PREVENCIJA, NUSTATYMAS IR VALDYMAS

6. Centro darbuotojai turi žinoti apie tinkamą elgesį ir gynybos galimybes, jei jie jaučiasi patyrę smurtą ir (ar) priekabiavimą darbe ir darbo aplinkoje. Centro direktorius, tiesioginiai vadovai nustato prevencines priemones psichosocialinių veiksnių mažinimui. Daugiau informacijos apie smurto šalinimo ir prevencijos priemones darbuotojams ir darbdaviams pateikiama šio Aprašo 1 priede.

7. Smurtas darbe susijęs su daugeliu psichosocialinės rizikos veiksnių, todėl Centre įgyvendinamos psichosocialinės rizikos valdymo prevencijos priemonės.

8. Smurto darbe prevenciniai veiksmai ir priemonės:

8.1. **pirminė prevencija** – veiksmai pašalinti smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką Centro darbuotojams:

8.1.1. psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad su darbu susiję sprendimai būtų pagrįsti teisingumo, sąžiningumo, lygių galimybių ir pagarbos žmogui principais;

8.1.2. patirto psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejų Centre registravimas, išsami analizė sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius nurodant smurtautoją, aplinkybes, galimus liudininkus;

8.1.3. Centro vidinės kultūros ugdymas, užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais, netoleranciją psichologiniam smurtui ir/ar mobingui. Pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas bendradarbių, darbuotojų ir tiesioginių vadovų bendravimas, parama Centro darbuotojams sprendžiant problemas;

8.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

8.2. **Antrinė prevencija** – prieš smurtą nukreiptos Centro politikos formavimas:

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

8.2.2. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką Centre ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Centro darbuotojai žinotų ir suprastų siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones prieš psichologinį smurtą ir/ar mobingą darbe;

8.2.3. situacijos stebėjimas Centre atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius. Psichosocialinės rizikos vertinimo organizavimas.

8.3. **Tretinė prevencija** – visapusė pagalba psichologinį smurtą ir/ar mobingą patyrusiems Centro darbuotojams ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams:

8.3.1. psichologinį smurtą ir/ar mobingą patyrusių ar mačiusių Centro darbuotojų psichologinių traumų ir streso lygio mažinimas, skubiai ir efektyviai nagrinėjant galimo smurto ir/ar mobingo atvejus užtikrinant psichologinės pagalbos resursų (psichologų, psichiatrų, socialinių darbuotojų, psichologinės pagalbos organizacijų) nuorodų ir kontaktų suteikimą;

8.3.2. psichologinį smurtą patyrusiam Centro darbuotojui reintegracijos užtikrinimas į darbovietę arba perkėlimas į kitą darbo vietą Centre;

8.3.3. drausminių nuobaudų taikymas Centre yra priemonė, taikoma tais atvejais, kai abi pusės yra objektyviai išklaustytos, atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojų elgesį. Daugeliu atveju pakanka neformalaus sprendimo – pokalbio su smurtautoju, skiriant jam psichologo

konsultaciją. Jei tokių priemonių nepakanka, galimos kitos drausminės nuobaudos: raštiškas įspėjimas, perkėlimas į kitą Centro skyrių ar pareigas, atleidimas iš darbo.

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

10. Pati efektyviausia smurto darbe valdymo priemonė – problemos viešinimas. Patyrusiems smurtą darbe Centro darbuotojams reikia nebijoti prašyti pagalbos. Sveikos darbo aplinkos be smurto apraiškų Centre kūrimo sėkmei užtikrinti reikalingas Centro administracijos, darbuotojų, skyrių vedėjų, sektorių vadovų, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistų bendradarbiavimas. Tiksliai pasiekti, Centro direktorius ir tiesioginiai vadovai turi ne tik informuoti, bet ir motyvuoti bei skatinti visus Centro darbuotojus netoleruoti smurto ir atskleisti galimus smurtautojus.

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

11. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto, mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Centro direktoriaus įsakymu sudarytas ir patvirtintas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas (toliau – Komitetas).

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

12.1. informuojant savo tiesioginį vadovą. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komitetą 12.2. punkte nurodytu būdu pateikiant reikiamą informaciją;

12.2. siunčiant elektroninį laišką adresu dsskomitetas@kaupa.lt nurodant informaciją: asmens vardą, pavardę, kontaktus (nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo ir tikslingos prevencijos), padalinį/skyrių, įvykio datą (arba periodą), galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus, pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu, detalų įvykio aprašymą, siūlomas prevencines priemones (jei yra pasiūlymų).

13. Pagal poreikį, Komiteto pirmininko sprendimu, gali būti į Komitetą įtraukiamas papildomas (i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) atvejo nagrinėjimui.

14. Galimo psichologinio smurto, mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:

14.1. pradedama nedelsiant Komitetui gavus rašytinę informaciją;

14.2. galimo psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komiteto pirmininkas ar sekretorius informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

14.3. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ir/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;

14.4. Darbuotojai, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejį, galimai įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komitetu ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

14.5. surinkus informaciją, rengiamas Komiteto posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės;

14.6. Komiteto posėdžius protokoluoja ir su Komiteto veikla susijusius dokumentus registruoja Komiteto sekretorius.

15. Centro direktorius bei Komiteto nariai užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiems pagal psichologinio smurto, mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

16. Centro direktorius bei Komiteto nariai užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ir/ar mobingo darbe, konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ir/ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

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

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

18. Centro darbuotojams, besikreipiantiems dėl patirto psichologinio smurto ir/ar mobingo darbo aplinkoje, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

19. Jei Centro darbuotojas kreipiasi ir dėl kitų galimų nusižengimų darbo vietoje (korupcijos, etikos kodekso, darbo tvarkos taisyklių pažeidimų ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atsakingiems Centro darbuotojams ir/ar atitinkamoms tarnyboms, ir/ar komisijai nagrinėti.

20. Darbuotojai turi būti supažindinti ir vadovautis šiuo Aprašu.

21. Šis Aprašas tvirtinamas, keičiamas Centro direktoriaus įsakymu.

ATMINTINĖ TIESIOGINIAMS VADOVAMS

Centro direktoriaus pavaduotojai, padalinių vadovai yra įpareigojami:

- organizuoti psichologinio smurto, mobingo ir kitų psichosocialinės rizikos veiksnių darbo vietose vertinimą;
- užtikrinti smurto atvejų Centre registravimą, analizę, neatidėliotiną aukų skundų sprendimą;
- užtikrinti prieš smurtą nukreiptų veiksmų nepertraukiamumą;
- skatinti Centro bendruomenės narius atvirai kalbėti apie psichologinio smurto, mobingo darbe problemą;
- kurti pagarba grįstą bendravimą Centro darbo aplinkoje;
- nepalikti neišspręstų konfliktų;
- nubrėžti aiškias kiekvieno Centro darbuotojo atsakomybės ribas;
- užtikrinti teisingumą ir saugumą;
- stengtis įtraukti Centro darbuotojus į sprendimų priėmimo procesus;
- puoselėti prieš psichologinį smurtą, mobingą nukreiptas vertybes;
- organizuoti psichologinio smurto, mobingo darbo aplinkoje prevencijos mokymus, kviestiti specialistus;
- garantuoti konfidencialumą ir objektyvumą smurto aukos atžvilgiu;
- garantuoti smurto aukoms tinkamą pagalbą;
- taikyti drausmines priemones smurtautojams.

ATMINTINĖ CENTRO DARBUOTOJAMS

Centro darbuotojai turi teisę:

- į saugias darbo sąlygas, taip pat ir į darbo vietą be smurto apraiškų;
- į aiškiai apibrėžtą vaidmenį darbe ir atsakomybę;
- lankyti mokymus, skirtus smurto prevencijai;
- rūpintis savo darbo kultūros puoselėjimu ir bendravimo kokybe;
- aktyviai dalyvauti vertinant psichosocialinę riziką;
- bendradarbiauti su profesine sąjunga;
- netoleruoti prieš juos ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto, mobingo;
- pranešti apie patirtą smurto atvejį, detalčiai jį aprašyti.