



**VIEŠOJI ĮSTAIGA ŠIRVINTŲ RAJONO
SAVIVALDYBĖS SVEIKATOS CENTRAS
DIREKTORIAUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VŠĮ ŠIRVINTŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS SVEIKATOS CENTRO DARBUOTOJŲ
PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS
APRAŠO PATVIRTINIMO**

2024 m. liepos 3 d. Nr. V-65

Širvintos

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio „Darbuotojų garbės ir orumo gynimas“ nuostatomis:

1. T v i r t i n u VŠĮ Širvintų rajono savivaldybės sveikatos centro darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos įgyvendinimo tvarkos aprašą (pridedama).

2. Sudarau galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo Komisiją:

Daiva Filipovičienė – komisijos pirmininkė, medicinos auditorė ir direktoriaus patarėja, el. p. auditas@sirvintussc.lt

Audronė Vaitkūnienė – sekretorė, referentė, el. p. audrone.vaitkuniene@sirvintussc.lt

Edita Razmuvienė – narė, slaugos administratorė, darbo tarybos atstovė, el. p. edia.razmuviene@sirvintussc.lt

Vilma Lučiūnienė – narė, gydytoja psichiatrė, profesinių sąjungų atstovė el. p. vilma.luciuniene@sirvintussc.lt.

3. Į p a r e i g o j u referentę Audronę Vaitkūnienę išsiųsti šią informaciją darbuotojams darbiniais elektroniniais paštais.

Direktorius

Kęstutis Štaras

Parengė
Pavadootoja bendriesiems reikalams

Elona Pečiukaitienė
2024-07-03

VŠĮ ŠIRVINTŲ R. SAVIVALDYBĖS SVEIKATOS CENTRO DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Širvintų r. savivaldybės sveikatos centro (toliau – Sveikatos centras) darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) tikslas – užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą visiems Sveikatos centro darbuotojams.

2. Apraše vartojamos sąvokos:

2.1. **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 (pacientų, trečiųjų asmenų ir kt.).

2.2. **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. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

2.3. **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.

2.4. **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 veiksnius.

2.5. **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.

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

3. 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. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

4. Sveikatos centre turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

4.1. **Pirminiai prevenciniai veiksmai:**

4.1.1. 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, atsižvelgiant į darbo apimtį, 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 ir informuotas, kaip atlikti savo darbą;

4.1.2. 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, išpareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais.

4.1.3. Aiškiai apibrėžiamos darbuotojų pareigos ir atsakomybės. Netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui bei skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė;

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

4.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:

4.2.1. Darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Sveikatos centre dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Sveikatos centro siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: darbo tarybos, profesinių sąjungų ir darbuotojų susirinkimai, Sveikatos centro interneto svetainė, informaciniai pranešimai elektroniniu būdu ir kiti galimi būdai;

4.2.2. Inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją, vykdomos darbuotojų apklausos, pildant psichologinės rizikos darbe klausimyną (1 priedas);

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

4.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

4.3.1. 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 Sveikatos centro direktoriui, užtikrinant medicinos 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 darbuotojams;

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

4.3.3. Stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su darbuotoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitas pareigas, atleidimą iš darbo;

4.3.4. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklaudus.

III. PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

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

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

6.1. informuojant Sveikatos centro direktorių. Sveikatos centro direktorius apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją;

6.2. registruojant galimą psichologinio smurto ar mobingo atvejį el. paštu anonimas@sirvintussc.lt;

6.3. registruojant galimą psichologinio smurto ar mobingo atvejį, asmuo gali naudotis anonimine „Pasitikėjimo dėžute“, kurią tikrina įgaliotas asmuo kasdien;

6.4. siunčiant elektroninį laišką, laišką paštu, nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir/ar tel. Nr.) – nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos; įvykio 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);

6.5. gauta informacija apie psichologinį smurtą ir mobingą turi būti perduota Komisijos sekretoriui. 7. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) darbuotojas (-ai), darbuotojų atstovas (-ai) atvejo nagrinėjimui.

nagrinėjimo procedūra:

8. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo

8.1. gavus informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.), komisija nedelsiant pradeda tyrimą:

8.1.2. Komisijos sekretoriui užregistravus gautą galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo faktą, apie tai informuojama Komisija ir pateikiama gauta medžiaga Komisijos narių susipažinimui;

8.2. 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;

8.3. 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;

8.4. surinkus reikiamą informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Sveikatos centro direktoriui;

8.5. Psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejai turi būti *ištirti per 10 darbo dienų* nuo jų gavimo dienos;

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

9. Sveikatos centras užtikrina:

9.1. reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

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

10. Komisija teikia Sveikatos centro direktoriui veiklos ataskaitą kas pusmetį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį. Labai svarbu, kad kiekvienas siektinas rodiklis – psichologinis **saugumas darbe – taptų norma.**

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

11. Su Aprašu supažindinami Sveikatos centro darbuotojai kartu su įvadiniu instruktažu ir(arba) elektroniniu paštu. Toks Aprašo pateikimas darbuotojams laikomas darbuotojo supažindinimu su Aprašu ir, atlikdamas savo darbo funkcijas, darbuotojas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais reikalavimais.

12. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

13. Jei pateikiamame pranešime minimi ir kiti galimi nusižengimai (korupcijos, Etikos kodekso ar pan.), su tuo susijusi informacija perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms komisijoms nagrinėti.

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

15. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyvioms teisės aktų nuostatoms.

16. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ar naikinamas Sveikatos centro direktoriaus įsakymu.

Būkime sveiki ir saugokime vienas kitą

1 priedas

PSICHOSOCIALINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS. SUVESTINIAI REZULTATAI

Klausimo Nr.	Klausimai	Visiškai sutinkate/Visiškai nesutinkate				
		5	4	3	2	1
1.	Visuomet iš vadovų gaunu aiškias ir man suprantamas užduotis.					
2.	Mano nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi.					
3.	Iš savo vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti.					
4.	Galiu daryti įtaką savo darbui: priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę.					
5.	Darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribų					
6.	Man pakanka laiko užduotis atlikti tinkamai ir saugiai.					
7.	Mano darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpių.					
8.	Buvau tinkamai supažindintas ir apmokytas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, taip pat kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju.					
9.	Mano darbo vietoje išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti.					
10.	Mano sveikatai ir saugai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai, užpuolimai.					
11.	Mano darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar priekabiavimo atvejų.					
12.	Psichologinė atmosfera darbe yra gera.					
13.	Darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių.					
14.	Kiliosios problemos tarp darbuotojų ir vadovų visuomet būna išspręstos iki galo.					
15.	Mane visuomet pasiekia atsiliepimai apie mano darbą.					
16.	Man padėkojama už gerai atliktą darbą.					
17.	Darbe nesijaučiu vienišas – visuomet galiu pabendrauti su kolegomis.					
18.	Jei man pasiūlytą darbą kitoje darbovietėje – nesutikčiau.					