

PATVIRTINTA
Vyriausiojo gydytojo
2021 m. rugsėjo 24 d. įsakymu Nr. 35

**DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO
VIEŠOJOJE ĮSTAIGOJE
KLAIPĖDOS MIESTO POLIKLINIKA
POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS
APRAŠAS**

**I. SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Viešojoje įstaigoje Klaipėdos miesto poliklinika (toliau – *Poliklinika*) politika (toliau – *Politika*) nustato principus, kuriais vadovaujasi *Poliklinikoje* 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 *Poliklinikoje*.

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

3. Šis *Aprašas* taikomas visiems *Poliklinikos* darbuotojams, nepriklausomai nuo užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

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 PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMO TVARKA

6. *Poliklinikoje* turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

6.1. *Pirminiai prevenciniai veiksmai:*

6.1.1. 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;

6.1.2. 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;

6.1.3. įstaigos kultūros ugdytas 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;

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

6.2. *Antriniai prevenciniai veiksmai:*

6.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi *Poliklinikoje* dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų *Poliklinikoje* 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;

6.2.2. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

6.2.3. nuolat stebima situacija, atsižvelgiant į psichosocialinės rizikos veiksnius, organizuojamas, atliekamas ir, esant reikalui, atnaujinamas psichosocialinės rizikos vertinimas padaliniuose.

6.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:

6.3.1. 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 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 *Poliklinikos* darbuotojams;

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

6.3.3. 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;

6.3.4. drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausus.

III SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

7. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo vyriausiojo gydytojo įsakymu paskirtas asmuo, atsakingas *Poliklinikoje* už priešsmurtinę veiklą (toliau- atsakingas asmuo). Jei pranešimas paduotas dėl atsakingo asmens veiksmų, tai *Poliklinikos* vyriausiasis gydytojas sprendžia dėl pranešimo nagrinėjimo perdavimo kitam darbuotojui.

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

8.1. informuojant savo tiesioginį vadovą arba *Poliklinikos* vyriausiąjį gydytoją. Tiesioginis vadovas arba *Poliklinikos* vyriausiasis gydytojas apie praneštą atvejį turi informuoti atsakingą asmenį, tiesiogiai ar el.paštu, pateikiant reikiamą informaciją;

8.2. siunčiant elektroninį laišką adresu mobingas@klaipedospoliklinika.lt, nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir/ar tel. Nr.) (*nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos*); skyrių; 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 pasiūlymu*).

9. Pagal poreikį, atsakingo asmens sprendimu, gali būti kreipiamasi į *Poliklinikos* vyriausiąjį gydytoją dėl komisijos sudarymo galimai patirto psichologinio smurto ar mobingo atvejo tyrimui.

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

10.1. pradedama nedelsiant atsakingam asmeniui gavus rašytinę informaciją *Apraše* nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

10.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas į *Psichologinio smurto ir mobingo darbe pranešimų žurnalą* (aprašo 1 priedas);

10.3. atsakingas asmuo 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;

10.4. 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 atsakingu asmeniu ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

10.5. surinkus informaciją, ją išnagrinėjus atsakingas asmuo teikia išvadas bei prevencines priemones *Poliklinikos* administracijai. Jei atsakingas asmuo nusprendžia, kad reikalinga komisija, ji sudaroma vyriausio gydytojo įsakymu. Šiuo atveju rengiamas komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės *Poliklinikos* administracijai. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja komisijos sekretorius.

10.6. Darbuotojo pranešimas nagrinėjamas žodine tvarka, jei su tokia nagrinėjimo forma sutinka darbuotojas, arba rašytine tvarka.

10.7. Darbuotojo pranešimas turi būti išnagrinėtas per 15 kalendorinių dienų nuo jo gavimo. Bendras pranešimo nagrinėjimo terminas gali būti pratęstas tik esant svarbioms priežastims ir tik motyvuotu sprendimu ne daugiau kaip 10 darbo dienų.

11. *Poliklinika* užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiesiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

12. *Poliklinika* užtikrina:

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

12.2. darbuotojų apsaugą nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jiems pateikus pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

13. Atsakingas asmuo teikia *Poliklinikos* vyriausiajam gydytojui veiklos ataskaitą kas ketvirtį arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

IV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

14. Darbuotojai su šiuo *Aprašu* yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis jame nustatytais principais.

15. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 8 p. nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

16. Jeigu 8 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 komisijos nagrinėjimui.

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

18. *Aprašas* gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams. *Aprašas* tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas *Poliklinikos* vyriausiojo gydytojo įsakymu.

Vyriausiojo gydytojo 2021 m. rugsėjo 24 d. įsakymu Nr.35 patvirtinto “Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Viešojoje įstaigoje Klaipėdos miesto poliklinika politikos įgyvendinimo tvarkos aprašo” priedas

GALIMŲ PSICHOLOGINIO SMURTO DARBE ATVEJŲ REGISTRACIJOS ŽURNALAS

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Gauto pranešimo data</i>	<i>Trumpas pranešimo turinys</i>	<i>Numatoma nagrinėjimo data</i>	<i>Protokolo pateikimo data</i>	<i>Pastabos</i>
