PATVIRTINTA

 VšĮ Molėtų r. PSPC direktoriaus

 2021 m. rugsėjo 2 d. įsakymu Nr. VK/21-32

**DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO VŠĮ MOLĖTŲ R. PSPC POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

 1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo viešojoje įstaigoje Molėtų r. pirminės sveikatos priežiūros centre (toliau – Molėtų r. PSPC) politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamasi Molėtų r. PSPC, 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 Molėtų r. PSPC.

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

 3. Šis Aprašas taikomas visiems Molėtų r. PSPC 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, vienkartiniu 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, žeminant 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 veiksnius.

 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. Molėtų r. PSPC ir padaliniuose 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 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.

 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 Molėtų r. PSPC dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Molėtų r. PSPC siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai elektroniniu būdu, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai.

 6.2.2. Inicijuojami darbuotojų 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.

 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, 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 Molėtų r. PSPC 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 kitas 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 išklausius.

**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 Molėtų r. PSPC direktoriaus įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija).

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. Tiesioginis vadovas apie praneštą atvejį
informuoja Komisiją pateikdamas reikiamą informaciją;

8.2. siunčiant elektroninį laišką adresu info@moletupspc.lt, nurodant informaciją: asmens vardą, pavardę, kontaktus (el. paštą 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).

9. Pagal poreikį Komisijos pirmininko sprendimu gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas(-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (administracijos darbuotojas,
darbuotojų atstovas (-ai) ar kt.) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

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

10.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais;

10.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir
Komisijos pirmininkas informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

10.3. 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;

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 Komisija ir teikti visą atvejo tyrimui reikalingą
informaciją;

10.5. Surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir
teikiamos išvados bei prevencinės priemonės Molėtų r. PSPC administracijai;

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

11. Molėtų r. PSPC užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

12. Molėtų r. PSPC užtikrina darbuotojų, pateikiančių pranešimą dėl psichologinio smurto ar mobingo konfidencialumą, objektyvumą ir nešališkumą visų galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejo dalyvių atžvilgiu.

13. Molėtų r. PSPC užtikrina, jog darbuotojai bus apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jei pateiks pranešimą dėl galimai patirto ar pastebėto psichologinio smurto ar mobingo atvejo.

14. Komisija, atlikusi įvykio tyrimą, teikia Molėtų r. PSPC direktoriui ataskaitą.

**IV SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

15. Darbuotojai su šiuo Aprašu supažindinami susirinkimų metu bei elektroninėmis
priemonėmis ir, atlikdami savo darbo funkcijas, turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

16. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą 8 punkte nurodyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

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 Molėtų r. PSPC direktoriaus įsakymu.