

## KAUNO SPORTO MOKYKLOS „STARTAS“ DIREKTORIUS

### ĮSAKYMAS DĖL ASMENS, ATSAKINGO UŽ PRIEŠSMURTINĘ VEIKLĄ, PASKYRIMO

2021 m. rugpjūčio 23 d. Nr. 1-40

Kaunas

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ir atsižvelgdamas į Valstybinės darbo inspekcijos parengtas metodines rekomendacijas psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui:

1. S k i r i u personalo specialistę Vilmantę Miškinienę atsakinga už priešsmurtinę veiklą įstaigoje.

2. N u r o d a u :

2.1. kad darbuotojai, patyrę priekabiavimą, smurtą, mobingą ar kitus psichosocialinius veiksnius darbe, gali kreiptis į 1 punkte paskirtą atsakingą asmenį tiesiogiai arba elektroniniu paštu [vilmante.miskiniene@smstartas.lt](mailto:vilmante.miskiniene@smstartas.lt);

2.2. 1 punkte paskirtam atsakingam asmeniui vadovautis patvirtinta Kauno sporto mokyklos „Startas“ psichologinio smurto ir mobingo politika.

3. Į p a r e i g o j u šį įsakymą paskelbti viešai - įstaigos informaciniame stende, internetiniame puslapyje [www.smstartas.lt](http://www.smstartas.lt).

Direktorius

Mantas Raila

Susipažinau ir sutinku:

\_\_\_\_\_  
(Parašas)

\_\_\_\_\_  
(Vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_  
(Data)



PATVIRTINTA

Kauno sporto mokyklos „Startas“ direktoriaus

2021 m. rugpjūčio 23 d. įsakymu Nr. 1-42

## KAUNO SPORTO MOKYKLOS „STARTAS“ PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO POLITIKA

### I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Kauno sporto mokyklos „Startas“ (toliau – Sporto mokykla) psichologinio smurto ir mobingo politikos (toliau – Politika) tikslas – numatyti ir įgyvendinti efektyvius ir veiksmingus veiksmus, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo psichologinio smurto (pasireiškiančio priekabiavimu ir smurtu) ir mobingo rizikos.

2. Pagrindinės šios Politikos sąvokos:

2.1. **Atsakingas asmuo** - Sporto mokyklos vadovo paskirtas asmuo, atsakingas už priešsmurtinę veiklą Sporto mokykloje ir nustatyta tvarka organizuojantis psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejo nagrinėjimą;

2.2. **Komisija** - Sporto mokyklos vadovo įsakymu sudaryta komisija, nagrinėjanti psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejį;

2.3. **Nukentėjusysis** – Kauno sporto mokyklos „Startas“ darbuotojas, patyręs ar galimai patyręs psichologinį smurtą ir mobingą darbe;

2.4. **Pranešimas** – žodinis arba rašytinis informacijos pateikimas apie psichologinį smurtą ir mobingą darbe;

2.5. kitos sąvokos atitinka teisės aktuose vartojamas sąvokas.

3. Politika taikoma visiems Sporto mokyklos darbuotojams nepriklausomai nuo jų užimamų pareigų ar sudarytos darbo sutarties rūšies.

### II SKYRIUS PSICHOLOGINIS SMURTAS IR MOBINGAS DARBE

4. Psichologinio smurto ir mobingo darbe įsisąmoninimas:

**Psichologinio smurto ir mobingo problemos darbe įsisąmoninimas**

Problemos atpažinimas

Problemos netoleravimas



**Priešsmurtinės strategijos formavimas**

**Prevencija**

## 5. Psichologinis smurtas:

5.1. dažniausiai apibrėžiamas kaip *nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis;*



5.2. *psichologinio smurto darbe apraiškos* – nuolatinis darbuotojo įžeidinėjimas, nuolatinė nepagrįsta kritika, sarkazmas, pasikartojančios neigiamos pastabos, šaukimas, ignoravimas, šmeižtas, manipuliavimas, viešas žeminimas, noras išjuokti, tyčiojimasis, pasiekimų nuvertinimas, gąsdinimas, priekabiavimas, grasinimas panaudoti jėgą, atleisti iš darbo ir pan.

## 6. Mobingas:

6.1. 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;

6.2. mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.

## 7. Priešsmurtinė strategija Sporto mokykloje:

7.1. kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba pakeisti nepriimtinius veiksmus, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą;

7.2. netoleruojama bet kokia psichologinio smurto ir mobingo forma;

7.3. visi asmenys, susiję su psichologinio smurto ir mobingo darbe atveju, turi galimybę išsakyti savo požiūrį;

7.4. sprendimai turi būti priimami laikantis objektyvumo ir nešališkumo principu;

7.5. esant poreikiui, turi būti konsultuojamasi psichosocialinio darbo sąlygų gerinimo

klausimais su kitų įmonių, įstaigų ar organizacijų specialistais.

8. Darbuotojų, patyrusių arba galimai patyrusių psichologinį smurtą ir mobingą darbe, veiksmų schema pateikta 1 priede.

### **III SKYRIUS**

#### **PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

9. Darbuotojas, pagrįstai manantis, kad prieš jį naudojamas psichologinis smurtas ir mobingas, turi teisę apie tai pranešti žodžiu arba raštu atsakingam asmeniui.

10. Pranešime darbuotojui rekomenduojama nurodyti:

10.1. įvykio situaciją, apraiškas ir aplinkybes;

10.2. ar netinkamai elgėsi Sporto mokykloje dirbantis asmuo ar kitas asmuo (klientas ir kt.), jei yra žinoma, pateikti detalesnę informaciją (vardą, pavardę ir pan.);

10.3. galimus liudininkus;

10.4. pateikti kitą turimą informaciją (teisėtai padarytus garso įrašus, susirašinėjimus ir pan.).

11. Visus pranešimus atsakingas asmuo registruoja neviešame registre (2 priedas).

12. Jei pranešimas gaunamas paštu, dokumentų valdymo funkcijas atliekantis darbuotojas pranešimo neregistruoja. Nedelsdamas, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, jį perduoda atsakingam asmeniui, kuris užregistruoja jį tam skirtame registre.

13. Atsakingas asmuo gautą informaciją nedelsiant, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, turi pateikti Sporto mokyklos vadovui.

14. Sporto mokyklos vadovas gavęs pranešimą iš atsakingo asmens jį apsvarsto ir, jeigu reikia, sudaro komisiją psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejo nagrinėjimui.

15. Pagrindinės komisijos funkcijos:

15.1. įvertinti gautą informaciją apie patirtą psichologinį smurtą ir mobingą per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pranešimo gavimo dienos;

15.2. apklausti pranešimą pateikusį asmenį ir asmenį, kurio elgesys skundžiamas (šalys apklausiamos atskirai). Prireikus apklausti kitus asmenis, galinčius suteikti papildomos informacijos, jei to pageidauja pranešimą pateikęs asmuo. Visos apklausos turi būti protokoluojamos;

15.3. jei reikia, surinkti papildomą informaciją, susijusią su pranešimu, išsiaiškinti papildomas įvykio aplinkybes;

15.4. išnagrinėti psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejį per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pranešimo gavimo dienos;

15.5. išnagrinėjus psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejį, pateikti išvadą Sporto mokyklos vadovui, kuris priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą informuoti darbuotoją, pateikusį pranešimą (jei darbuotojas to pageidavo).

16. Atsakingas asmuo, komisija turi teisę:

16.1. siūlyti Sporto mokyklos vadovui, nukentėjusiajam suteikti galimybę neatvykti į darbo vietą, kol bus nagrinėjimas pranešimas;

16.2. jei sunku išsiaiškinti netinkamo elgesio aplinkybes ar abejojama pranešimo dėl patirto netinkamo elgesio pagrįstumu, suderinęs su Sporto mokyklos vadovu, kreiptis konsultacijai į psichologą;

16.3. teikti pasiūlymus Sporto mokyklos vadovui dėl tolimesnių veiksmų priėmimo nukentėjusiojo ir asmens, kuris elgėsi netinkamai ar dėl kurio darbuotojas patyrė psichologinį smurtą ir mobingą, atžvilgiu;

16.4. rekomenduoti Sporto mokyklos vadovui atmesti pranešimą, kaip nepagrįstą.

**17. Pranešimo nagrinėjimo principai:**

17.1. nekaltumas – asmuo laikomas nekaltu iki bus priimtas sprendimas dėl jo netinkamo elgesio;

17.2. operatyvumas – atvejo nagrinėjimas atliekamas per įmanomai trumpiausią terminą;

17.3. betarpiškumas – visiems su atveju susijusiems asmenims (nukentėjusiajam, smurtavusiam ar galimai smurtavusiam darbuotojui, liudininkui (-ams)) sudaromos visos galimybės pateikti paaiškinimus;

17.4. nešališkumas – atvejis nagrinėjamas objektyviai, be išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

**18. Konfidencialumas:**

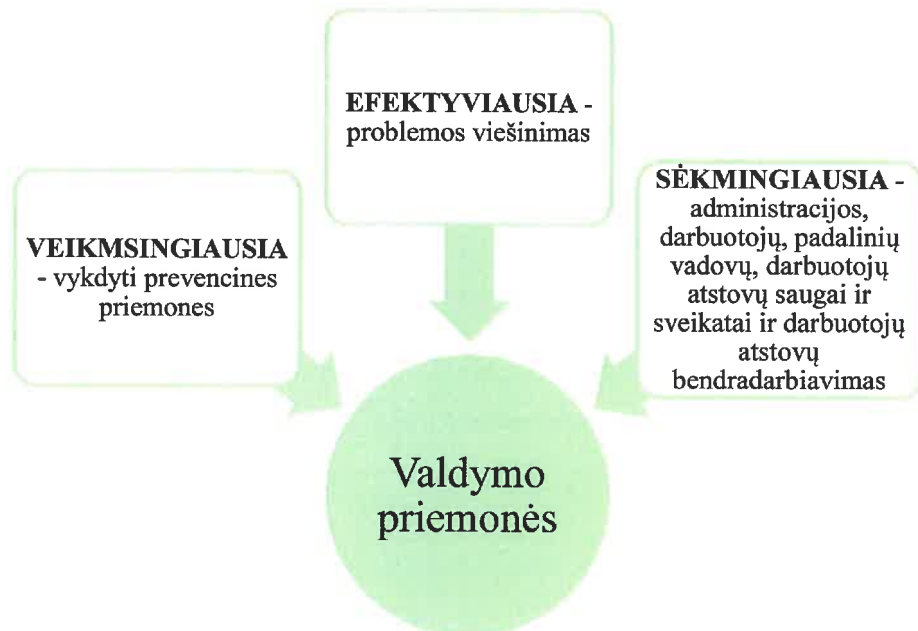
18.1. atsakingas asmuo ir komisija privalo užtikrinti konfidencialumą. Draudžiama atskleisti bet kokią informaciją, susijusią su psichologinio smurto ir mobingo darbe nagrinėjimu, nagrinėjimo procese nedalyvaujantiems asmenims;

18.2. Sporto mokykla užtikrina darbuotojo, pateikusio pranešimą, konfidencialumą;

18.3. bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė pranešimą dėl patirto psichologinio smurto ir mobingo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

**IV SKYRIUS  
PREVENCIJA IR VALDYMAS**

19. Siekiant sumažinti ir suvaldyti psichologinį smurtą ir mobingą darbo aplinkoje, turi būti numatytos ir įgyvendintos psichosocialinės rizikos valdymo prevencijos priemonės.



20. Sporto mokykloje numatytos pagrindinės prevencinės priemonės:

**20.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas:**

20.1.1. užtikrinti teisingumą ir saugumo jausmą darbo vietoje. Pagarbiai ir objektyviai vertinti darbuotojų galimybes, jų darbo rezultatus, sąžiningai skirstyti Sporto mokyklos išteklius ir teisingą atlygį už darbą. Siekti, kad darbuotojų darbo krūvis būtų optimalus ir, kad užduotims atlikti pakaktų laiko;

20.1.2. gerinti darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;

20.1.3. atsižvelgti į darbuotojų bendradarbiavimą kartu (ar darbuotojams patinka dirbti kartu, ar sutaria ir dirba vieningai, ar darbai paskirstomi tolygiai, kaip sekasi kartu dirbti skirtingų profesijų specialistams, ar dažnai vyksta konfliktai);

20.1.4. darbuotojams turi būti aišku, ko iš jų tikimasi darbe. Darbas turi būti aiškiai apibrėžtas, darbuotojai turi būti tinkamai apmokyti konkrečiam darbui;

20.1.5. darbuotojai turi pasitikėti savo tiesioginiu vadovu, tiesioginis vadovas turi rūpintis kaip jaučiasi jam pavaldūs darbuotojai;

20.1.6. siekiant išvengti psichologinio smurto ir mobingo darbo aplinkoje atvejų padaugėjimo, reikia vengti besitęsiančių streso situacijų, stebėti atvejus, kai darbuotojai neatvyksta į darbą dėl ligos;

**20.2. fizinės darbo aplinkos gerinimas:**

20.2.1. užtikrinti, kad darbo vietos būtų patogios ir saugios – atitinkančios darbo vietoms nustatytus teisės aktų reikalavimus;

20.2.2. užtikrinti, kad darbo priemonės būtų techniškai tvarkingos ir prižiūrimos;

**20.3. psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimas ir nagrinėjimas:**

20.3.1. darbuotojai turi būti informuoti apie galimybę pranešti apie patirtą ar galimai patirtą psichologinį smurtą ir mobingą darbe;

20.3.2. darbuotojų psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejai registruojami ir nagrinėjami Sporto mokykloje nustatyta tvarka;

**20.4. Sporto mokyklos kultūros ugdymas:**

20.4.1. darbuotojams turi būti užtikrintos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos visais su darbu susijusiais aspektais;

20.4.2. darbuotojai turi būti informuoti, kad psichologinis smurtas ir mobingas nėra toleruojamas;

20.4.3. darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimas turi būti pagrįstas pagarba ir atvirumu;

**20.5. darbuotojų informavimas ir mokymas:**

20.5.1. visi darbuotojai turi būti informuojami (susirinkimų ar susitikimų metu) apie Sporto mokykloje taikomą Politiką, siekiamo pozityvaus elgesio taisykles, vykdomas priemones;

20.5.2. darbuotojams turi būti pateikiama vieša informacija (plakatai, lankstinukai, atmintinės ir pan.), siekiant suteikti žinių apie psichosocialinius veiksnius, į ką reikia kreiptis juos patyrus, jų poveikį, prevencines priemones ir pan.;

20.5.3. darbuotojams ir vadovams turi būti organizuojami mokymai siekiant, kad:

20.5.3.1. darbuotojai būtų mokomi: kaip nustatyti galimas psichologinio smurto ir mobingo situacijas, kokie galimi psichologinio smurto ir mobingo šalinimo sprendiniai, bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti psichologinio smurto ir mobingo darbe, ir (ar) jį sumažinti, kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes;

20.5.3.2.vadovai būtų mokomi: suprasti ir paaiškinti Sporto mokyklos priešsmurtinę strategiją, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto ir mobingo darbe, padėti nukentėjusiems darbuotojams, pagal galiojančius teisės aktus užtikrinti informacijos konfidencialumą apie darbuotojus, patyrusius psichologinį smurtą ir mobingą darbe, palaikyti darbuotojus ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką;

**20.6. pagalbos suteikimas psichologinį smurtą ir mobingą darbe patyrusiems asmenims:**

20.6.1. užtikrinti visų reikalingų specialistų (psichologų, psichiatrų ir kitų) pagalbą nukentėjusiajam, kuris gali jausti nerimą, baimę, irzlumą, miego sutrikimus, pyktį, susierzinimą ir kitus psichologinius požymius;

20.6.2. nukentėjusiajam užtikrinti reintegraciją į darbovietę arba perkėlimą į kitą darbą;

20.6.3. esant poreikiu, nukentėjusiajam suteikti pagalbą kreipiantis į teismą;

**20.7. kraštutinių priemonių taikymas smurtautojui:**

20.7.1. raštiški įspėjimai, perkėlimas į kitą skyrių ar pareigas, atleidimas iš darbo. Prieš taikant šias priemones abi pusės turi būti objektyviai išklaustos (atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį), inicijuojamas neformalus pokalbis su smurtautoju, skiriama psichologo konsultacija.

21. Sporto mokyklos vadovas paskiria asmenį, atsakingą už prevencinių priemonių organizavimą ir įgyvendinimą.

22. Prevencinės priemonės turi būti peržiūrimos (atsižvelgiant į Sporto mokykloje nustatytas psichologinio smurto ir mobingo darbe apraiškas) ir, esant poreikiui, atnaujinamos.

23. Išnagrinėjus psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejį gali būti numatomos papildomos prevencinės priemonės.

## **V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

24. Už melagingus pranešimus darbuotojai atsako Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

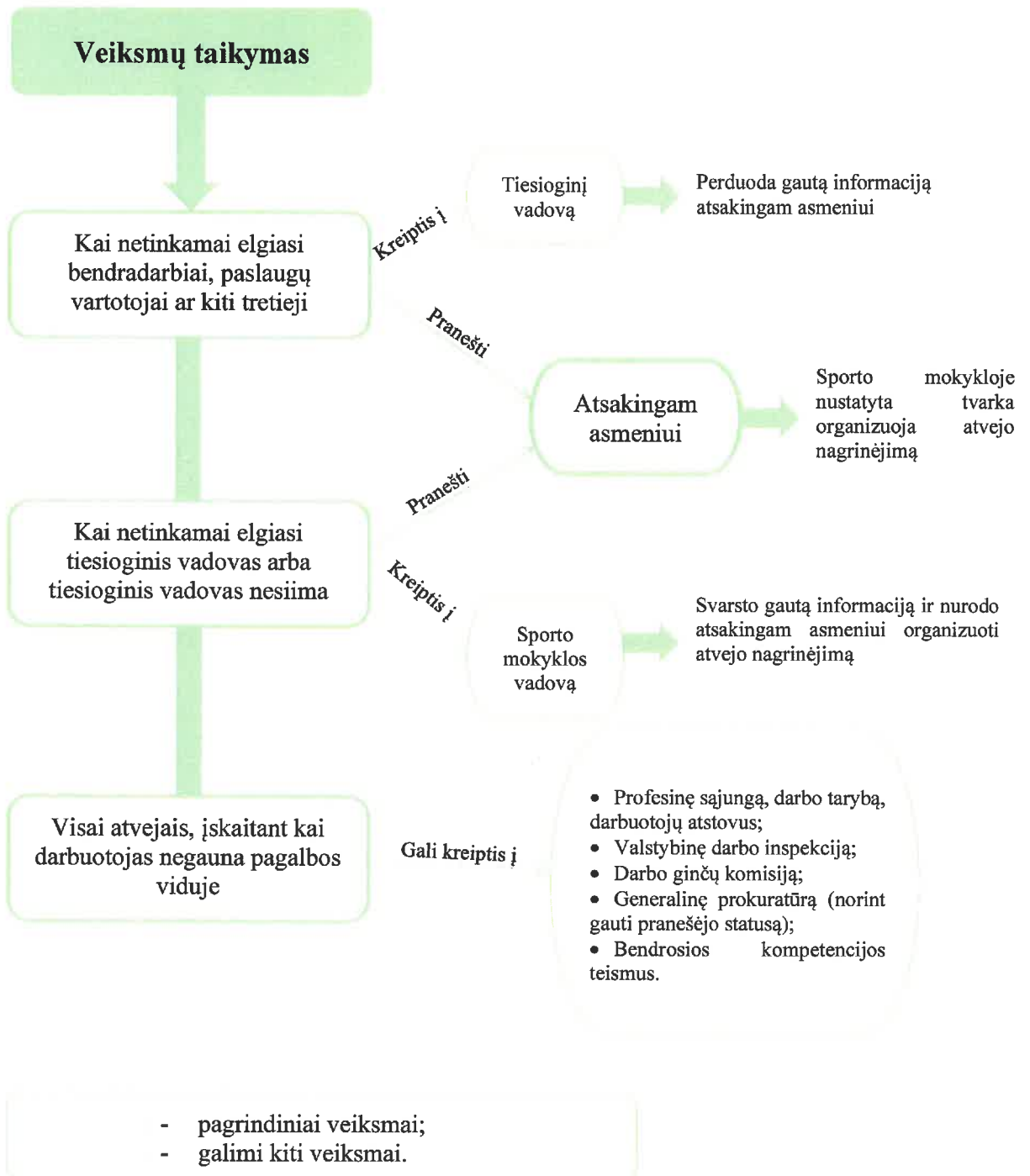
25. Darbuotojai turi teisę teikti pasiūlymus dėl Politikos nuostatų tobulinimo.





## KAUNO SPORTO MOKYKLA „STARTAS“

### DARBUOTOJŲ, PATYRUSIŲ ARBA GALIMAI PATYRUSIŲ PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR MOBINGĄ DARBE, VEIKSMŲ SCHEMA





# Psichosocialiniai veiksniai darbe

## KUR KREIPTIS PAGALBOS?

Psichosocialiniai veiksniai darbo vietoje:

- neužtikrintumas dėl darbo vietos;
- užimtumo garantijų nebuvimas;
- didelis darbo krūvis ir intensyvus darbas;
- emocinis krūvis;
- savarankiškumo stoka;
- prasti socialiniai santykiai;
- netinkamas vadovavimas;
- kiti veiksniai, susiję su tuo, kaip darbas planuojamas, organizuojamas ir administruojamas;
- ekonominės ir socialinės darbo aplinkybės.

Kaip save apsaugoti?

### -PAPRAŠYTI

- suteikti daugiau galimybių planuoti darbą;
- leisti dalyvauti priimant sprendimus, susijusius su Jūsų darbo sritimi;
- apmokymų, jei manote, kad Jums to reikia.

### -PASIKALBĖTI su vadovu ar kitu galinčiu padėti asmeniu jeigu:

- manote, kad prie Jūsų priekabiauama ir registruoti, kas atsitiko;
- neaišku, ką Jums pavesta atlikti;
- pradodate jausti, kad nebegalite susidoroti su darbu.



Darbe patyrus bauginimą, smurtą, stresą ar kitus psichosocialinius veiksnius, kreipkitės į:

VILMANTĖ MIŠKINIENĖ

tel. 8608 85293