

PATVIRTINTA

Klaipėdos „Varpo“ gimnazijos direktoriaus

2025 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. V-10

Suvestinė redakcija nuo 2025 m. balandžio 4 d.

KLAIPĖDOS „VARPO“ GIMNAZIJOS MOBINGO IR PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS IR INTERVENCIJOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos „Varpo“ gimnazijos (toliau – Gimnazija) mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašas (toliau – Tvarkos aprašas) nustato Gimnazijos prevencijos ir intervencijos priemonių sistemą saugiai aplinkai nuo mobingo ir psichologinio smurto kurti.

2. Prevencijos tikslas – sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, 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.

3. Tvarkos apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **Mobingas** – patyčių atmaina, psichologinis smurtas ar bet koks ir bet kokios formos sisteminis, ilgesnį laiką pasikartojantis įžeidžiantis, užgaulus ar kitoks piktnaudžiaujamo pobūdžio elgesys, nukreiptas prieš atskirą(-us) darbuotoją(-us), kuriuo pažeidžiama darbuotojo profesinė, materialinė, socialinė ar psichologinė gerovė, sukeliamas poveikis psichinei ir fizinei darbuotojo sveikatai, reputacijai, mažinamas darbuotojo produktyvumas.

3.2. **Psichologinis smurtas** – tai pasikartojantis ne fiziškai žalojantis elgesys, besiremiantis galios santykiu, kurį žmogus naudoja tame santykiyje silpnesnio asmens atžvilgiu, dėl kurio pastarasis dažnai patiria psichologinę traumą. Tikslas – kontroliuoti kitą žmogų jį žeminant, menkinant, izoliuojant, nutildant ir taikant kitas panašias strategijas.

3.3. **Mobingo ir psichologinio smurto prevencija** – organizacijos socialinė politika, planingų ir sistemingų priemonių visuma, skirta sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, 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.

3.4. **Mobingo ir psichologinio smurto intervencija** – išankstinė nuostata, leidžianti spręsti mobingo sukeltas krizines situacijas. Intervencija – tai intensyvi prevencija. Todėl taikytina ne įsiplieskusiems konfliktams gesinti, bet, žvelgiant sistemiškai, siekiant laiku užbėgti už akių naujiems konfliktams. Mobingo ir psichologinio smurto pirminė intervencijos užduotis – lokalizuoti konfliktą iki lemiamojo įvykio, o dar veiksmingiau – vystyti kultūrinį ir organizacinį imunitetą patyčioms,

priekabėms ir radikaliausiai konfliktų formai – mobingui, kaip diskriminacijai darbuotojų santykiuose.

II SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJOS ĮGYVENDINIMAS

4. Įgyvendinami šie pagrindiniai prevenciniai veiksmai:

4.1. 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.

4.2. Gimnazijos 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;

4.3. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad atitiktų higienos normas;

4.4. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Gimnazijoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Gimnazijoje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: darbuotojų susirinkimai, informacinės lentos, informaciniai pranešimai, Gimnazijos interneto svetainė, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

4.5. inicijuojami darbuotojų mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

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

4.7. registruojami galimo psichologinio smurto ir mobingo atvejai, jie analizuojami sudarant galimybes darbuotojams teikti pranešimus apie įvykius su detaliais paaiškinimais, nurodant smurtautojus, smurto situaciją, aplinkybes, liudininkus;

4.8. 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 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 Gimnazijos darbuotojams;

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

4.10. iškilusios problemos sprendžiamos neformaliomis priemonėmis – pokalbiu

su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendavimu, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, perkėlimą į kitas pareigas, atleidimą iš darbo;

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

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO POLITIKOS PRINCIPAI

5. Gimnazijoje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis psichologinis smurtas: priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeimyninės padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir (ar) seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys bet kurių Gimnazijos darbuotojų atžvilgiu.

6. Gimnazijoje netoleruojamas bauginimas, grasinimai siekiant sukelti fizinės ar psichologinės skriaudos baimę.

7. Gimnazijoje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių Gimnazijos darbuotojų atžvilgiu.

8. Gimnazija siekia organizuoti darbą taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, 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.

9. Organizuojant darbą Gimnazijoje yra atsižvelgiama į psichologinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Gimnazijos darbuotojams.

10. Gimnazija imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos psichologinio smurto darbe prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus pranešti apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejus anonimiškai ar atskleidžiant savo tapatybę, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją nepriimtinais elgesiais.

11. Gimnazija užtikrina darbuotojams galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto ir (ar) mobingo darbe.

12. Jei asmuo kreipiasi ne anonimiškai, o atskleisdamas savo tapatybę, Gimnazija užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.

IV SKYRIUS

PREVENCINIAI VEIKSMAI, NUKREIPTI PRIEŠ MOBINGĄ IR PSICHOLOGINĮ SMURTĄ

13. Gimnazijoje išskiriami prevenciniai veiksmai, nukreipti prieš mobingą ir psichologinį smurtą:

13.1. **Pirminė prevencija** – veiksmai, skirti pašalinti mobingo, psichologinio smurto apraiškas ir taip sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams:

13.1.1. psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas (darbo aplinkos keitimas, darbuotojų įtraukimas, grįžtamojo ryšio suteikimas);

13.1.2. pagarba, atidumu ir atvirumu grįstas bendradarbių, darbuotojų ir vadovo bendravimas, vadovo parama darbuotojams sprendžiant problemas mažina mobingo, psichologinio smurto darbe riziką bei ugdo organizacinę kultūrą.

13.2. **Antrinė prevencija** – prieš mobingą, psichologinį smurtą nukreiptos Gimnazijos politikos formavimas:

13.2.1. darbuotojai informuojami apie organizacijos parengtą prieš smurtą nukreiptą priemonių planą;

13.2.2. organizuojami mokymai vadovams ir darbuotojams.

13.2. **Tretinė prevencija** – visapusiškas pagalbos psichologinį mobingą ar psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams.

14. Visais mobingo, psichologinio smurto atvejais (įvykusiais ar įtariamais) kiekvienas Gimnazijos darbuotojas:

14.1. nedelsdamas reaguoja ir užpildo anketą (Aprašo priedas Nr. 1) pastebėjęs galimą psichologinio smurto atvejį ar mobingą stabdydamas smurtautoją, teikdamas tikrovišką informaciją apie galimą psichologinio smurto ar mobingo atvejį Komisijai;

14.2. dalyvauja įvykusio smurto atvejo tyrime, bendradarbiauja su suinteresuotais asmenimis ar institucijomis.

15. Gimnazijos administracija, pastebėjus ar gavusi informaciją apie bet kokias mobingo ar psichologinio smurto apraiškas:

15.1. nedelsiant išsiaiškina situaciją; tą pačią dieną informuoja komisiją;

15.2. esant poreikiui kreipiasi dėl specialistų pagalbos nukentėjusiam asmeniui teikimo;

15.3. vykdo tolesnę smurto situacijos stebėseną;

15.4. vykdo Komisijos sprendimus, jei jie neprieštarauja Lietuvos Respublikos teisės aktams.

16. Visi nustatyti ir Komisijos sprendimu patvirtinti, kaip psichologinio smurto ar mobingo Gimnazijoje atvejai yra registruojami, nagrinėjami ir užkardomi.

17. Mobinguotojų ir smurtautojų veiksmai yra traktuojami kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, pasireiškęs priekabiavimu, diskriminacinio pobūdžio veiksmais ar garbės ir orumo pažeidimu kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo aplinkoje, taip, kaip nustatyta Lietuvos Respublikos Darbo kodekse. Tokiems asmenims, darbdavio sprendimu, gali būti taikomos Lietuvos Respublikos Darbo kodekse nustatytos sankcijos.

V SKYRIUS

PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

18. Pagalbos teikimas nukentėjusiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką:

18.1. jei smurtauja bendradarbiai, mokiniai, tėvai – kreiptis į Gimnazijos direktorių;

18.2. jei smurtauja Gimnazijos direktorius, arba direktorius nesiima tiesioginių veiksmų smurtui stabdyti, kreiptis į Gimnazijos steigėją – Klaipėdos miesto savivaldybę;

18.3. jeigu smurtaujama prieš Gimnazijos direktorių – kreiptis į Klaipėdos miesto savivaldybę, Valstybinę darbo inspekciją arba Darbo ginčų komisiją;

18.4. jeigu negaunama pagalbos, galima kreiptis į Gimnazijos Profesinę sąjungą, Valstybinę darbo inspekciją, Darbo ginčų komisiją;

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

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

20.1. pildo anketą (Aprašo priedas Nr. 1) ir pateikiant ją e. paštu rastine@varpogimnazija.lt arba popierinę versiją tiesiogiai Gimnazijos direktoriui arba tiesiogiai Komisijos pirmininkui, jam nesant pavaduotojui. Direktorius gavęs anketą ją perduoda / persiunčia Komisijos pirmininkui ar pavaduotojui tą pačią ar vėliausiai sekančią darbo dieną, po jos gavimo. Anketa registruojama.

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

21.1. pradedama tą pačią, bet ne vėliau kaip sekančią darbo dieną Komisijai gavus anketą apie galimą psichologinio smurto atvejį ar mobingą šios Politikos nurodytomis priemonėmis. Komisijos pirmininkas ar pavaduotojas informuoja Komisiją bei pateikia gautą anketą susipažinimui;

21.2. Komisija turi teisę prašyti darbuotojo, galimai patyrusio ar pastebėjusio psichologinio smurto ar mobingo atvejį, įvykyje dalyvavusių asmenų (įvykio liudininkų, nukentėjusiųjų, galimų smurtautojų) ir kitų darbuotojų paaiškinimo, informacijos patikslinimo raštu ar žodžiu ir turimų įrodymų pateikimo;

21.3. darbuotojas, galimai patyręs ar pastebėjęs psichologinio smurto ar mobingo atvejį, įvykyje dalyvavę asmenys (įvykio liudininkai, nukentėjusieji, galimi smurtautojai) ir kiti darbuotojai privalo bendradarbiauti su Komisija ir per 3-5 darbo dienas pateikti visą atvejo tyrimui reikalingą informaciją;

21.4. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir per 5-10 darbo dienų teikiamos išvados bei siūlomos prevencinės priemonės su kuriomis supažindinamas Gimnazijos direktorius ir anketą užpildęs darbuotojas bei smurtautojas (jei jis tokiu buvo pripažintas);

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

21.6. jei pedagoginis darbuotojas pateikė tikrovės neatitinkančius faktus apie atvejį, Komisijos sprendimu, informacija gali būti perduota Etikos komisijai dėl galimo pedagoginės etikos kodekso pažeidimo.

22. Komisijos pirmininko ar pavaduotojo sprendimu Komisijos sudėtis konkretaus atvejo nagrinėjimui (kada reikalingos specifinės profesinės žinios), gali būti papildyta;

23. Komisija teikia Gimnazijos direktoriui metinę veiklos ataskaitą su ja supažindina gimnazijos bendruomenę. arba anksčiau, atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

IV SKYRIUS

PAGALBOS TEIKIMAS PATYRUSIEMS PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR MOBINGĄ DARBE ĮGYVENDINIMAS

24. Darbuotojui, patyrusiam psichologinį smurtą/ mobingą, psichologinę pagalbą teikia:

24.1. Gimnazijos psichologė – Jovita Šimkūnaitė (236 kab.);

24.2. Emocinė parama telefonu – Jaunimo linija, 8 80028888, visą parą jaunimolinija.lt;

24.3. „Nelik vienas“, Emocinė parama vyrams, 8 604 11119, 18.00-21.00, nelikvienas.lt;

24.4. Pagalbos moterims linija, 8 80066366, visą parą, pagalbosmoterimslinija.lt.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Gimnazijos darbuotojai darbe vadovaujais Švietimo įstatymu, Pedagogų etikos kodeksu, lokaliais Gimnazijos teisės aktais, Lietuvos respublikos Darbo kodeksu, Lietuvos respublikos teisėsa aktais reglamentuojančiais darbdavio ir darbuotojų darbo santykius.

26. Komisija teikia Gimnazijos direktoriui siūlymus dėl psichologinio mikroklimato darbe gerinimą, inicijuoja mokymus, seminarus, vykdo šviečiamąją veiklą, inicijuoja Tvarkos aprašo pakeitimus.

27. Komisijos išvados gali būti apeliuojamos anketa užpildžiusio darbuotojo arba įtariamo smurtautojo apie tai informavus Komisiją arba vadovą ir kreipiantis:

27.1. į Lietuvos Respublikos valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos dėl situacijos identifikavimo ir poveikio priemonių taikymo;

27.2. į vadovą, į pareigas priėmusį asmenį ar juridinio asmens steigėją (šiuo atveju – Klaipėdos miesto savivaldybę arba merą).

28. Su šiuo Tvarkos aprašu pasirašytinai supažindinami visi Gimnazijos darbuotojai.

29. Tvarkos aprašas įsigalioja nuo direktoriaus įsakymo dienos, yra skelbiamas viešai Gimnazijos interneto svetainėje.

