

VIEŠOJI ĮSTAIGA ŠIAULIŲ GREITOSIOS MEDICINOS PAGALBOS STOTIS

VYR. GYDYTOJOS ĮSAKYMAS

DĖL DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO ŠIAULIŲ  
GREITOSIOS MEDICINOS PAGALBOS STOTYJE POLITIKOS ĮGYVENDINIMO  
TVARKOS PATVIRTINIMO

2021 m. rugsėjo 22 d. Nr. 2109-22/1  
Šiauliai

Remiantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu (2003-07-01, Nr. IX-1672), Profesinės rizikos vertinimo nuostatais (2012 m. spalio 25 d. Nr. A1-457/V-961) ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 (Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2019 m. vasario 5 d. įakymo Nr. V-153/A1-77 redakcija)

TVIRTINU

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Šiaulių greitosios medicinos pagalbos stotyje politikos įgyvendinimo tvarkos aprašą (pridedama).

2. Galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisijos sudėtį:

Lina Ivanova, Šiaulių GMPS medicinos auditorė – komisijos pirmininkė,

Jonas Stonys, Šiaulių GMPS vyr. slaugos administratorius – komisijos narys,

Rima Budreckienė, Šiaulių GMPS buhalterė, darbuotojų atstovė – komisijos sekretorė.

PAVEDU

Šiaulių GMPS sekretorei - personalo specialistei Renatai Dervinienei su Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo viešojoje įstaigoje Šiaulių GMPS politikos įgyvendinimo tvarkos aprašu supažindinti visus įstaigos darbuotojus (paskelbti viešai).

Vyr. gydytoja



E. Kukaitienė

## DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO ŠIAULIŲ GREITOSIOS MEDICINOS PAGALBOS STOTYJE POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Šiaulių greitosios medicinos pagalbos (toliau – Šiaulių GMPS) politika nustato principus, kuriais vadovaujasi Šiaulių GMPS, 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 Šiaulių GMPS.

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

3. Šis Aprašas taikomas visiems Šiaulių GMPS 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, 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 veiksniai.

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.

### 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 vyr. gydytojos

8. Įsakymu sudaryta ir patvirtinta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau - Komisija).

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

9.1. informuojant savo tiesioginį vadovą. Įstaigos arba padalinio vadovas apie praneštą atvejį turi informuoti Komisiją 8.2. nurodytu būdu pateikiant reikiamą informaciją;

9.2. registruoti psichologinio smurto ar mobingo atvejį galima telefonu +37068582933 arba siunčiant elektroninį laišką adresu rlina.ivanova@smp.lt, nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. pašta ir/ar tel. Nr.) (*nebūtina, bet pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos*); padalinį, skyrių; įvykio datą (arba periodą nuo - iki); galimus iniciatorius, nukentėjusius, liudininkus; pranešimą pildančio asmens sąsajas su įvykiu; detalių įvykio aplinkybių aprašymą; siūlomas prevencines priemones (*jei esama pasiūlymų*).

10. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu, gali būti į Komisiją įtraukiamas papildomas (-i) specialistas (-ai) ar darbuotojas (-ai) (Šiaulių GMPS administracijos darbuotojas, DSS tarnybos specialistas, struktūrinio padalinio vadovas,) atvejo nagrinėjimui arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

#### **11. Galimo psichologinio smurto ar mobingo darbe atvejo nagrinėjimo procedūra:**

11.1. pradedama nedelsiant Komisijai gavus rašytinę informaciją Apraše nurodytomis priemonėmis arba kitais būdais (visuomenės informavimo priemonėse paskelbtą ar kt.);

11.2. galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas ir Komisijos pirmininkas, jo pavaduotojas ar sekretorius informuoja Komisiją bei pateikia gautą medžiagą susipažinimui;

11.3. 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;

11.5. surinkus informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės įstaigos administracijai;

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

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

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

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