

PATVIRTINTA
Lietuvos zoologijos sodo direktoriaus
2022 m. rugpjūčio d.
įsakymu Nr. V-

**LIETUVOS ZOOLOGIJOS SODO
PSICHOLOGINIO SMURTO DARBO APLINKOJE PREVENCIJOS IR
PSICHOSOCIALINIŲ SĄLYGŲ GERINIMO TVARKA**

**I. SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lietuvos zoologijos sodo (toliau - LZS) Psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių sąlygų gerinimo tvarka (toliau – Tvarka) nustato LZS dirbančių darbuotojų tarpusavio santykių bei darbo sąlygų gerinimo, vadovaujantis Lietuvos Respublikos bei tarptautiniais teisės aktais ir gerąja praktika, tvarką, atsižvelgiant į darbo aplinkos psichosocialinius rizikos veiksnius.

2. Šios Tvarkos tikslas yra užtikrinti LZS darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto darbo aplinkoje ir mobingo prevencijos įgyvendinimą bei saugios darbo aplinkos kūrimą visiems LZS darbuotojams.

3. Šios Tvarkos laikymasis yra privalomas visiems LZS darbuotojams.

4. Tvarkoje naudojamos 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 (lankytojų, tiekėjų ir kitų trečiųjų asmenų);

4.2. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, rasės, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (-ų), narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar

asociacijoje pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

4.3. **Mobingas** - veiksmai ar elgesys, susiję su darbuotoju arba nukreipti prieš darbuotoją, kurie apima nuolatinį ir ilgalaikį (sisteminį) priekabiavimą, gąsdinimą, dėl kurio sumažėja darbuotojo profesinis našumas, atsiranda arba siekiama darbuotojo pažeminimo, gėdos, izoliacijos ar atitolinimo nuo bendravimo (ar bet kokio kontakto palaikymo) su bendradarbiais;

4.4. **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. Kitaip tariant, psichosocialinė rizika gali būti suprantama, kaip rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

4.5. **Diskriminacija** - neetiški veiksmai, susiję su darbuotoju ar konkrečia darbuotojų grupe, tiesiogiai ar netiesiogiai susiję su įdarbinimo, paaugstinimo, darbo laiko, mokymosi, kvalifikacijos kėlimo galimybėmis darbe dėl: lyties, amžiaus, neįgalumo, rasės, religijos, tautybės, politinių pažiūrų, narystės sąjungose, etninės kilmės, seksualinės orientacijos ir kitų Lietuvos Respublikos (toliau - LR) darbo kodekso nuostatuose numatytų pagrindų.

5. Kitos Tvarkoje naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos LR darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose.

II. SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO SAMPRATOS

6. Dažniausiai psichologinis smurtas pasireiškia darbuotojo įžeidinėjimu, patyčiomis, užgauliojimu, priekabiavimu, grasinimu, nekonstruktyvia, žeminančia kritika, žodine agresija, persekiojimu ir kitokiu netinkamu elgesiu.

7. Įprastai psichologinis smurtas pasireiškia daugiau nei viena netinkamo elgesio forma, daugiausia tai - priekabiavimas (pakartotinai ir sąmoningai išnaudojama, grasinama ir (arba) žeminama ir pan.) bei smurtas (kai užpuolamas vienas ar daugiau

darbuotojų ar vadovų su tikslu pažeisti asmens orumą ir (ar) sukurti priešišką darbo aplinką).

8. Priekabiavimas ir smurtas gali pasireikšti: fiziniu, psichologiniu ir/ar seksualiniu išnaudojimu, neetišku elgesiu (vieną kartą ar sistemingai) ir nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu.

9. Psichologinis smurtas darbe pasireiškia šiomis formomis:

9.1. **Grasinimais** (pvz.: atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas sudarant konkrečiam darbuotojui ar jų grupei mažiau palankius darbo grafikus ir kt.);

9.2. **Šmeižtu** (pvz.: tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios padaryti žalos asmens garbei ir orumui, paskleidimas. Šmeižtu dažnai siekiama apkaltinti kitą asmenį nebūtais dalykais ir kt.);

9.3. **Pasiekimų nuvertinimu** (pvz.: kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

9.4. **Ignoravimu** (pvz.: izoliavimas, atblojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų, nesidalinimas informacija ir kt.);

9.5. **Sarkazmu** (pvz.: piktas pašėpimas, kandi ironija ir kt.);

9.6. **Viešu žeminimu** (pvz.: žeminantys komentarai darbuotojo atžvilgiu, darbuotojo sumenkinimas, panieka ir kt.).

9.7. **Riksmiais** (pvz.: bendravimas pakeltu tonu, nevaldomos emocijos ir kt.);

9.8. **Nepagrįsta kritika** (pvz.: destruktivi kritika darbuotojui dėl atliktų užduočių jį žeminant, siekiant įžeisti ir kt.);

9.9. **Manipuliavimu** (pvz.: darbuotojui nustatomas neadekvatus darbo krūvis, manipuliavimas darbo užmokesčiu, keliama neįgyvendinami reikalavimai ir kt.);

9.10. **Pasikartojančiomis neigiamomis pastabomis arba replikomis** (pvz.: nemalonūs skirtingo turinio komentarai ir kt.).

10. Mobingu laikytini jėgų disbalansu paremti santykiai darbo aplinkoje, kurie pasireiškia nuosekliu, ilgalaikiu, netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją. Toks elgesys pažeidžia darbuotojo psichologinę būklę, fizinę ir socialinę gerovę, mažina jo darbo efektyvumą ir slopina pasitenkinimą darbu.

11. Mobingas gali būti taikomas vieno asmens arba asmenų grupės. Jis suprantamas kaip

jėgų netolygus pasiskirstymas darbo aplinkoje ir pasižymintis nuosekliai atsikartojančiu ilgalaikiu netinkamu elgesiu prieš darbuotoją, siekiant dominuoti ir menkinti tokio asmens psichologinę gerovę.

12. Tiek psichologinis smurtas, tiek mobingas gali būti išreikštas ir tiesiogiai (kai smurtauja pats smurtautojas) ir netiesiogiai (kai smurtaujama kito asmens *pavedimu*).

III. SKYRIUS KAS NELAIKOMA MOBINGU

13. Pagrindinis psichologinio smurto / mobingo ir konflikto darbe skiriamasis bruožas – **prievartą / smurtą taikančio asmens kryptingas siekis psichologiškai dominuoti prieš prievartos / smurto auką.**

14. Psichologinio smurto darbe atpažinimas priklauso nuo subjektyvaus darbuotojo ar vadovo aplinkos suvokimo, **todėl gali pasitaikyti situacijų, kuomet darbuotojas nepagrįstai teisėtus darbdavio veiksmus, reikalavimą atlikti pareigas, reiklumą vertina kaip psichologinį smurtą arba mobingą. Dažniausiai pasitaikantys atvejai (sąrašas nebaigtinis):**

14.1. Kai darbuotojas dėl savo turimo išsilavinimo, įgytų kompetencijų ar kitų aplinkybių gali klaidingai įžvelgti psichologinį smurtą, pvz.: darbuotojas gali nežinoti teisės aktų reikalavimų, kurių privalo laikytis, tinkamai nėra susipažinęs su LZS vidaus teisės aktais ir pan.;

14.2. Kai vyksta darbuotojų veiklos vertinimas, darbuotojui gali būti įvardijami jo atliekamo darbo trūkumai ir privalumai, išreiškiamos pastabos. Darbdavys turi teisę vertinti darbuotojo dalykines savybes ir darbo rezultatus, todėl reikia atskirti pagrįstą darbdavio vertinimą (darbinę kritiką) ir vertinti ar konkrečiu atveju tokia kritika nėra išreiškiama žeminančiai, pašaipiai;

14.3. Darbdavys gali tikrinti ar darbuotojas laikosi darbo sutartimi pavestų pareigų, reikalauti laikytis lokalinių teisės aktų reikalavimų (atvykti į darbą laiku, drausti palikti darbo vietą be tiesioginio vadovo leidimo ir kt.). Darbdavio reiklumas darbuotojui bendrai nėra laikytinas psichologiniu smurtu, tačiau nepagrįstai padidintas reiklumas tik vieno darbuotojo atžvilgiu gali būti traktuojamas psichologiniu smurtu;

14.4. Tarp darbdavio ir darbuotojo kilę nesusipratimai/diskusijos/nuomonių

nesutapimai savaime negali būti vertinami kaip psichologinis smurtas;

14.5. Visais atvejais, tiek darbuotojai, tiek ir darbdavys, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

IV. SKYRIUS PSICHOLOGINIO SMURTO ĮRODINĖJIMAS

15. Teisinė atsakomybė dėl psichologinio smurto darbo aplinkoje gali kilti bei žalą gali tekti atlyginti ne tik agresyvius veiksmus organizuojantiems, bet ir juose dalyvaujantiems darbuotojams, tretiesiems asmenims, taip pat darbdaviams, jų įgaliotiems asmenims, kurie neįgyvendina LR darbo kodekse (toliau – LR DK) įtvirtintų pareigų imtis visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems tokį smurtą, suteikti.

16. Tiek pasikartojantys, tiek ir vienkartiniai veiksmai gali būti pripažįstami prieštaraujančiais LR DK nuostatoms, jeigu jie atitinka LR DK minimus požymius – yra priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs ar įžeidžiantys ir jais kėsiamasi į bent vieno darbuotojo orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

17. Kilus ginčui, abi darbo ginčo šalys (darbdavys ir darbuotojas) darbo bylos nagrinėjimo procese privalo būti aktyvios ir suinteresuotos pateikti visus įrodymus, dokumentus, pagrindžiančius / paneigiančius pareikštus reikalavimus, nurodyti aplinkybes, turinčias reikšmės darbo bylos nagrinėjimui, ir tai gali padaryti visomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nustatytomis įrodinėjimo priemonėmis.

18. Visi įrodymai yra vertinami individualiai, todėl kiekvienu atveju jų pakankamumas vertinamas atsižvelgiant į kiekvienos konkrečios situacijos faktines aplinkybes. Dažniausia skundai dėl psichologinio smurto ir mobingo grindžiami tik subjektyvia nukentėjusiojo asmens nuomone bei įsitikinimais, todėl rekomenduojama rinkti visus su ginču susijusius objektyvius įrodymus, tokius kaip:

- 18.1. dokumentus (pvz.: psichologų/psichoterapeutų konsultacijų sąskaitos ir kt.);
- 18.2. išsaugoti trumpąsias žinutes;
- 18.3. išsaugoti elektroninius laiškus / persiųsti į asmeninį el. paštą;

18.4. turimas nuotraukas;

18.5. vaizdo ar garso įrašus;

18.6. liudininkus, galinčius patvirtinti nederamą kito asmens elgesį ir kt.

19. Tam tikrais atvejais, psichologinis smurtas gali tęstis net ir nutraukus darbo santykius, kai apie psichologinio smurto auką skleidžiama tikrovės neatitinkanti informacija potencialiems ar net naujiems, esamiems darbdaviams.

V. SKYRIUS

SMURTO DARBE PREVENCIJA, NUSTATYMAS IR VALDYMAS

20. **LZS netoleruoja priekabiavimo ir smurto jokia forma.**

21. LZS yra atliktas visų darbuotojų psichosocialinių rizikos veiksnių įvertinimas ir sudarytas prevencinių priemonių, įgyvendinamų rizikai šalinti ar mažinti, planas tam, kad visi darbuotojai darbe jaustųsi saugūs tiek fizine, tiek psichologine prasme.

22. LZS:

22.1. vienareikšmiškai deklaruoja, kad netoleruoja psichologinio smurto darbe ir taiko psichologinės saugos garantijas visiems darbuotojams;

22.2. organizuoja informacinius susitikimus, seminarus bei mokymus darbuotojams psichologinio smurto prevencijos klausimais;

22.3. teikia darbuotojams informaciją apie psichologinio smurto darbe apraiškas;

22.4. įtraukia darbuotojus į problemų sprendimų priėmimo procesą;

22.5. paskiria atsakingą asmenį už prieš smurtinę veiklą, kuris renkamas iš LZS profesinės sąjungos narių. Tai asmuo, į kurį gali kreiptis visi (galimai) patyrę psichologinį smurtą darbo aplinkoje;

22.6. viešina informaciją apie galimą pagalbą smurto aukoms;

23. Nustatyto psichologinio smurto atvejo priežastys LZS šalinamos konkrečiais veiksmais ir bendromis viso kolektyvo pastangomis, įtraukiant ir LZS profesinės sąjungos paskirtą asmenį (asmenis, Tvarkos 22.5. p.).

24. **LZS įgyvendinamos psichosocialinės rizikos valdymo prevencijos priemonės:**

24.1. **Pirminės prevencijos priemonės** - veiksmai, skirti pašalinti smurto apraiškas ir

sumažinti neigiamą jo įtaką darbuotojams, t. y.: psichosocialinės ir fizinės darbo aplinkos gerinimas:

24.1.1. Darbo aplinkos keitimas;

24.1.2. Esant objektyvioms galimybėms sudaroma galimybė sutarti dėl individualaus darbo laiko režimo;

24.1.3. Darbuotojų įtraukimas į LZS veiklą, teikiant pasiūlymus, dalyvaujant (pagal kompetenciją) probleminių situacijų sprendime;

24.1.4. Grįžtamojo ryšio suteikimas;

24.1.5. Psichologinio smurto atvejų registravimas ir LZS darbuotojų vidinės kultūros ugdymas;

24.1.6. LZS kultūros ugdymas įsipareigojant, kad bus užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata visais su darbu susijusiais aspektais. Tai pat – netolerancija psichologiniam smurtui ir mobingui, skatinamos diskusijos, gerbiama kitokia pozicija, nuomonė.

24.1.7. Fizinės darbo aplinkos gerinimas, užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima.

24.2. **Antrinės prevencijos priemonės** - prieš smurtą nukreiptos LZS politikos formavimas:

24.2.1. Darbuotojai informuojami apie LZS poziciją dėl psichologinio smurto darbe, išreikšto bet kokia forma, netoleravimą; darbuotojams pranešama apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką, t. y. – apie galiojančias tvarkas, užtikrinančias, kad visi LZS dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų LZS siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones. Informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: darbuotojų susirinkimai, informaciniai pranešimai ir kiti būdai. Darbuotojai informuojami apie organizuojamus mokymus psichologinio smurto temomis.

24.2.2. **Darbuotojai mokomi:** kaip nustatyti galimas psichologinio smurto situacijas, kokie galimi psichologinio smurto šalinimo sprendimai, bendravimo įgūdžių, kurie padėtų išvengti smurto ir / arba jį sumažinti, kaip skatinti teigiamą aplinką darbe bei teisinio gynimo galimybes;

24.2.3. **LZS vadovaujamas pareigas užimantys darbuotojai ir sau**

pavaldžių darbuotojų turintys, mokomi: suprasti ir paaiškinti LZS smurto netoleravimo politiką, pastebėti netinkamą savo ir darbuotojų elgesį, įvertinti darbo aplinką ir numatyti priemones, kurios padėtų išvengti psichologinio smurto darbe, žinoti kaip padėti nukentėjusiems nuo psichologinio smurto darbe darbuotojams, t. y. suteikti informacijos, kur galima kreiptis. Taip pat – užtikrinti informacijos apie patyrusius smurtą darbuotojus konfidencialumą ir skatinti abipuse pagarba grįstą darbo aplinką.

24.3. **Tretinės prevencijos priemonės** – visapusė pagalba psichologinį smurtą patyrusiems asmenims ir taikomos drausminės nuobaudos smurtautojams. Drausminės procedūros numatomos ir taikomos smurtautojams, atsižvelgiant į abiejų smurto įvykyje dalyvavusių pusių paaiškinimus, nurodomas aplinkybes, ankstesnį smurtautojo elgesį, objektyviai jas išklausius.

VI. SKYRIUS

DARBO ETIKOS IR DARBUOTOJŲ ELGESIO TAISYKLĖS

25. Darbo etikos ir darbuotojų elgesio taisyklės pateikia profesinės etikos vertybines nuostatas ir moralaus elgesio principus, kurių įsipareigoja laikytis visi LZS darbuotojai, siekiant ugdyti tinkamus, efektyvius ir pagarbius darbuotojų tarpusavio santykius:

25.1. **Atsakingumas ir pareigingumas:** visi LZS darbuotojai į darbą ateina laiku, visą darbo laiką, išskyrus poilsio pertraukas, skiria darbui. Savo kompetencijos ribose, esant poreikiui, padeda kolegoms ir / ar kitiems LZS suinteresuotiems asmenims;

25.2. **Mokymasis, tobulėjimas ir žinių pritaikymas:** LZS darbuotojai siekia nuolatinio tobulėjimo, kvalifikacijos kėlimo, turimų žinių atnaujinimo. Periodiškai organizuojami mokymai galėtų padėti gerinti konfliktų valdymo sprendimus ir streso valdymo įgūdžius;

25.3. **Savęs ir aplinkos saugojimas:** laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos, gaisrinės saugos, aplinkos apsaugos reikalavimų, įstaigos vidaus tvarkos taisyklių;

25.4. **„Ne“ - diskriminacijai ir pagarba:** kiekvienas LZS darbuotojas gerbia savo kolegas ir kitus asmenis, besilankančius LZS ir nediskriminuoja jų jokiais pagrindais (nei asmeniškai, nei kurstydamas tai daryti kitus asmenis);

25.5. LZS, siekdamas, kad Tvarkoje išdėstytų nuostatų būtų laikomasi,

atsižvelgdamas į konkretaus LZS darbuotojo elgesį ir vadovaudamasis „*skatinimo ir drausminimo*“ taisyklėmis, gali taikyti skatinamąsias arba drausminio poveikio priemones:

Skatinimo priemonės:	Drausminimo priemonės:
Padėkos įteikimas	Papeikimas (žodžiu arba raštu)
Pagyrimas (žodžiu arba raštu)	Individualus pokalbis, siekiant aptarti darbuotojo netinkamą elgesį ir galimas pasekmes
Pozityvaus elgesio viešinimas LZS darbuotojų susirinkimų metu ar raštiškų informacinių pranešimų darbuotojams pateikimo būdu	Įpareigojimas atsiprašyti (individualiai arba viešai)
Priemokų / premijų skyrimas	Darbuotojo netinkamo elgesio svarstymas sukvietus darbdavio ir profesinės sąjungos narių atstovus.

26. Visais atvejais, gavus pranešimą apie darbuotojo netinkamus (prieštaraujančius LZS skelbiamai nediskriminavimo politikai, kitiems LZS lokaliniams teisės aktams ar Lietuvos Respublikos teisės aktams) veiksmus / elgesį, šis atvejis yra tiriamas individualiai, sudarius darbdavio atstovų ir profesinės sąjungos narių atstovų komisiją (viso: bent 3 darbuotojai), o išvada apie darbuotojo veiksmus / elgesį pateikiama raštu LZS direktoriui galutiniam sprendimui priimti.

27. Visi LZS fiksuoti smurto atvejai turi būti pavišinti darbo kolektyvui, siekiant kad tokios ar panašios problemos nesikartotų.

VII. SKYRIUS

LZS DIREKTORIAUS IR DARBUOTOJŲ PAREIGOS

28. LZS direktorius:

28.1. Kuria darbo aplinką, kurioje LZS darbuotojas ar jų grupė jaustųsi saugiai, nepatirtų priešišku, žeminančiu, užgauliu, neetišku, įžeidžiančiu ar agresyvių veiksmų, kuriais siekiama ar

kėsinamasi pažeisti darbuotojo (-ų) garbę ar orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį;

28.2. Užtikrina darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais (vertina psichosocialinių veiksnių profesinę riziką ir įgyvendina darbo pobūdį atitinkančias prevencines organizacines ir / ar technines priemones profesinei rizikai šalinti ir / arba sumažinti, imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbe prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti);

28.3. Nustačius smurto atvejį LZS, pasikonsultavus su LZS profesinės sąjungos atstovais, gali pakartotinai atlikti LZS darbuotojų psichosocialinių veiksnių vertinimą, kuriame dalyvauja visi LZS tuo metu dirbantys darbuotojai.

29. LZS darbuotojus atstovauja ir pagalbą teikia LZS profesinės sąjungos paskirtas nešališkas darbuotojas, taip pat – darbuotojo, patyrusio psichologinį smurtą darbe, tiesioginis vadovas ir / arba LZS direktorius, bet tik tuo atveju, jeigu psichologinis smurtas buvo patirtas ne iš šitų asmenų.

30. LZS darbuotojai:

30.1. Vykdo LZS darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, su kuriais jie yra supažindinami ir apmokyti juos teisingai vykdyti ir kaip įmanydami labiau rūpinasi savo ir kitų darbuotojų sauga ir sveikata, remiantis savo žiniomis ir vadovaujantis tiesioginio vadovo ir / ar LZS direktoriaus duotais nurodymais;

30.2. Netoleruoja prieš darbuotojus ir kitus asmenis nukreipto psichologinio smurto ir netaiko jo patys;

30.3. Vadovaudamiesi šia Tvarka, praneša apie patirtą smurto atvejį;

30.4. Aktyviai bendradarbiauja tiriant smurto atvejį;

30.5. Teikia pasiūlymus LZS administracijos darbuotojams psichologinio smurto prevencijos klausimais.

31. Smurtą patyrusiam darbuotojui užtikrinama reintegracija į darbovietę, esant galimybei – siūloma, sutikus darbuotojui, užimti kitas tuo metu esančias laisvas pareigas, atitinkančias darbuotojo žinias ir kvalifikaciją. Tokiais atvejais konsultuojamasi su psichologu (ypač, jeigu

sunku išsiaiškinti smurto priežastis), su Valstybinės darbo inspekcijos specialistais iš Psichologinio smurto darbe prevencijos skyriaus. Taip pat, esant poreikiui, teikiama teisinė pagalba.

VIII. SKYRIUS

DARBDAVIO IR DARBUOTOJŲ TEISĖS

32. Darbuotojų teisės (sąrašas nebaigtinis):

32.1. Reikalauti, kad darbdavys sudarytų saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas;

32.2. Gauti informacijos iš darbdavio įgalioto asmens ar specialisto saugai apie darbo aplinkoje esančius sveikatai kenksmingus ir (ar) pavojingus veiksnius;

32.3. Teikti pasiūlymus dėl darbo sąlygų bei saugos ir sveikatos darbo aplinkoje gerinimo;

32.4. Esant klausimams dėl saugos ir sveikatos būklės darbo aplinkoje – kreiptis į darbuotojų atstovą – profesinę sąjungą ar darbdavio paskirtą (įgaliotą) asmenį arba į kitas nešališkas įstaigas (Valstybinę darbo inspekciją, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir kt.)

32.5. Teisės aktų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta sveikatai dėl nesaugių darbo sąlygų.

33. Nepavykus išspręsti psichologinio smurto / mobingo apraiškų įstaigos viduje, galima kreiptis į:

33.1. LR Valstybinę darbo inspekciją su skundu / prašymu dėl situacijos išnagrinėjimo, taip pat su prašymu dėl galimų poveikio priemonių darbdaviui pritaikymo, jeigu bus nustatyta, kad darbdavys pažeidžia jam taikomus įpareigojimus užtikrinti darbuotojų psichosocialinę gerovę arba teisės aktais reglamentuojamą darbuotojų saugą ir sveikatą. Taip pat, tais atvejais, kai darbdavys neorganizuoja LZS psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimo;

33.2. Darbo ginčų komisiją, siekiant gauti atlyginimą dėl patirtos turtinės ar neturtinės žalos: dėl patirtų emocinių išgyvenimų, psichologinių sukrėtimų ar kitų sukeltų nepatogumų;

33.3. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą su skundu. Tai antra institucija po LR Valstybinės darbo inspekcijos, kurioje gali būti nagrinėjamas tas pats atvejis;

33.4. Lietuvos Respublikos generalinę prokuratūrą, siekiant gauti Pranešėjo statusą;

33.5. Bendrosios kompetencijos teismus.

34. Darbdavio teisės (sąrašas nebaigtinis):

34.1. Reikalauti laikytis nustatytos darbo drausmės, vidaus tvarkos taisyklių ir kitų teisės aktų;

34.2. Nustačius, kad darbuotojui trūksta žinių ar kompetencijų tinkamam paskirtų funkcijų atlikimui – siūlyti dalyvauti mokymuose, seminaruose ar kursuose;

34.3. Teisės aktų nustatyta tvarka reikalauti, kad būtų atlyginta žala, padaryta LZS ir jam priklausančiam turtui;

34.4. Konstruktyviai vertinti darbuotojo profesinę veiklą (darbuotojo veiklos vertinimo procedūra), teikti pagrįstas pastabas dėl darbuotojo profesinių savybių, tiesiogiai susijusių su darbuotojo atliekamomis darbo funkcijomis.

IX. SKYRIUS

PRANEŠIMO APIE SMURTĄ TVARKA IR ATVEJO REGISTRAVIMO BEI NAGRINĖJIMO TVARKA

35. Pranešimai apie smurtą LZS yra teikiami vadovaujantis Darbuotojų, patyrusių psichologinį smurtą darbe, veiksmų schema (Tvarkos priedas Nr. 1).

36. Visi asmenys, kurie patyrė bet kokios formos smurtą (fizinis, psichologinis, emocinis, elektroninis ar kt.), gali kreiptis į LZS, užpildydami darbuotojų galimų psichologinio smurto atvejų darbe anketa (toliau – Anketa, Tvarkos priedas Nr. 2).

37. Pranešimo teikimo būdai:

37.1. Elektroniniu paštu: info@zoosodas.lt, išsiunčiant užpildytą Tvarkos 36 punkte nurodytą Anketa.

37.2. Kreipiantis tiesiogiai į profesinės sąjungos paskirtą asmenį (toliau – Atsakingas asmuo), kuris nagrinėja gautus pranešimus apie patirtą smurtą, teikia informaciją kur kreiptis, siekiant gauti pagalbos už LZS ribų.

38. Atsakingas asmuo visais atvejais, gavęs rašytinį arba žodinį pranešimą apie patirtą smurtą, inicijuoja dvišalės, t. y.: darbdavio ir darbuotojų atstovų (LZS profesinės sąjungos nariai)

komisijos sudarymą, kuri:

38.1. Vertina pranešimo turinį;

38.2. Tiria įvykio aplinkybes;

38.3. Teikia išvadas LZS direktoriui apie konkretaus atvejo aplinkybes ir siūlo situacijos sprendimo būdus. LZS direktoriui pritarus pasiūlymams (arba direktoriui pasiūlius savo sprendimo būdą (-us)), juos įgyvendina.

39. Komisija sudaroma mažiausiai iš trijų narių: vienas darbdavį atstovaujantis narys ir du profesinės sąjungos nariai (darbuotojų atstovai). Komisiją sudaro komisijos pirmininkas, sekretorius ir narys (nariai).

40. Galimo psichologinio smurto ar mobingo atvejis nedelsiant užregistruojamas Psichologinio smurto darbo aplinkoje atvejų registravimo žurnale (Tvarkos priedas 3), o gauta medžiaga perduodama Komisijos nariams susipažinti.

41. Komisija turi teisę prašyti pateikti informacijos patikslinimą (žodžiu arba raštu) ir turimų įrodymų pateikimo, o 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.

42. Surinkus visą reikiamą informaciją, rengiamas Komisijos posėdis, kuriame atvejis yra aptariamas ir teikiamos išvados bei prevencinės priemonės LZS direktoriui.

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

44. Visi (galimo) smurto nagrinėjime dalyvaujantys nariai privalomai laikosi konfidencialumo reikalavimų iki pat įvykio išnagrinėjimo pabaigos ir negali atskleisti informacijos su tyrimu susijusiems asmenims jų pareikalavimu. Išimtis taikoma tik valstybinių ir teisėsaugos institucijų teisėtiems reikalavimams.

X. SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

45. Ši Tvarka įsigalioja 2022 m. rugsėjo 7 d.

46. LZS darbuotojus su šia Tvarka pasirašytinai supažindina Administravimo skyriaus personalo specialistas (-ė). Supažindinimo faktas fiksuojamas Darbuotojų, supažindintų su Psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir psichosocialinių sąlygų gerinimo tvarka, registravimo žurnale (Tvarkos priedas Nr. 4).

47. LZS darbuotojai atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Tvarkoje nustatytais principais.

48. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą Tvarkos 37 p. nustatyta tvarka, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

49. Jei pateiktame pranešime, kuris pateikiamas laikantis nustatytų Tvarkos 37 p. taisyklių yra minimi ir kiti galimi nusižengimai (pvz. korupcijos ar kt.), su tuo susijusi informacija yra perduodama pagal veiklos sritį atitinkamoms tarnyboms ir / ar komisijai nagrinėti.

50. LZS turi teisę, esant poreikiui (pasikeitus teisiniam reglamentavimui, vidaus organizacinei struktūrai, vidaus tvarkos taisyklėms ar bet kokioms kitoms aplinkybėms), keisti / atnaujinti šią Tvarką. Pakeitimai / atnaujinimai vykdomi LZS direktoriaus įsakymo pagrindu. Su pakeitimais visi LZS darbuotojai privalomai supažindinami pasirašytinai.
