

PATVIRTINTA  
Zarasų Pauliaus Širvio progimnazijos direktoriaus  
2021-09-13 įsakymu Nr.V-50

## DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO ZARASŲ PAULIAUS ŠIRVIO PROGIMNAZIJOJE POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Zarasų Pauliaus Širvio progimnazijoje (toliau – Progimnazija) tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kuriais vadovaujamasi Progimnazijoje, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų registravimo ir nagrinėjimo tvarką, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemonės ir tvarką Progimnazijoje.

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

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **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;

3.2. **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 sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

3.3. **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;

3.4. **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;

3.5. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai susiję su darbo santykiais.

3.6. **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;

3.7. **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, fizinę ar psichologinę asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

3.8. **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.

4. 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

### PROGIMNAZIJOS DARBUOTOJŲ VEIKLOS IR DARBO ETIKOS PRINCIPAI

5. Pagrindiniai Progimnazijos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principai yra šie:

5.1. **Atsakomybė.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas turi atsakyti už savo veiksmų padarinius, naudojamos informacijos, dokumentų tinkamą naudojimą ir konfidencialumą; vadovo reikalavimu atsiskaityti už savo veiklą;

5.2. **Atvirumas.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas turi būti atviras kitokiam požiūriui, pozityvioms iniciatyvoms, dialogui, bendradarbiavimui, naujovėms;

5.3. **Efektyvumas.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas darbinės veiklos rezultatų turi siekti kuo mažesnėmis sąnaudomis, jam skirtus išteklius naudoti ekonomiškai;

5.4. **Kūrybingumas.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas turi būti iniciatyvus, tarp iššūkių įžvelgti naujas galimybes organizacijos sėkmei kurti ir siekti jas įgyvendinti;

5.5. **Lankstumas.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas turi gebėti prisitaikyti prie kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų, technologijų, technikos, darbo organizavimo pokyčių ir kitų aplinkybių;

5.6. **Lojalumas organizacijai.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas savo darbinėje veikloje turi veikti organizacijos labui, nepažeisti reglamentuojančių teisės aktų, vadovautis organizacijoje nustatytomis normomis, principais ir politika, prireikus imtis visų teisėtų veiksmų, reikalingų jiems apsaugoti;

5.7. **Nesavanaudiškumas.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas privalo naudoti jam patikėtą organizacijos turtą, darbinę informaciją tik organizacijos gerovei, darbe nesiekti papildomos naudos sau ar kitiems su juo susijusiems asmenims;

5.8. **Sąžiningumas ir nešališkumas.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas privalo būti objektyvus, priimdamas sprendimus vengti asmeniškumų; išklaustyti ir pateikti tokią informaciją, kuri padėtų asmeniui priimti tinkamiausią sprendimą; nedemonstruoti savo simpatijų ar antipatijų ir išskirtinio dėmesio atskiriems asmenims ar jų grupėms;

5.9. **Padorumas.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas privalo elgtis nepriekaištingai, nepriimti dovanų, pinigų ar paslaugų, išskirtinių lengvatų ir nuolaidų iš asmenų ar organizacijų, siekiančių daryti įtaką organizacijai ar jos reputacijai;

5.10. **Pagarba.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas privalo gerbti žmogų ir pagrindines jo teises ir laisves, valstybę, jos institucijas ir įstaigas, laikytis įstatymų, kitų teisės aktų;

5.11. **Politinis neutralumas.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas turi būti neutralus politinio proceso dalyvių atžvilgiu;

5.12. **Profesionalumas.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas turi siekti aukščiausios kokybės darbinės veiklos rezultatų, deramai atlikti savo pareigas, nuolat tobulėti;

5.13. **Teisingumas.** Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas privalo vienodai pagarbiai elgtis su visais žmonėmis, nepaisydamas jų negalios, tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės

padėties, religinių įsitikinimų ir politinių pažiūrų; nepiktnaudžiauti jam suteiktomis galiomis; naudoti savo darbo laiką efektyviai ir tik darbo tikslams;

5.14. **Skaidrumas.** Kiekvieno Progimnazijos darbuotojo darbinė veikla turi būti skaidri, suprantama, atvira įvertinti; kiekvienas įstaigos darbuotojas savo veikloje privalo vengti darbinių ir privačių interesų konflikto.

6. Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas savo darbinėje veikloje vadovaujasi šioje tvarkoje įtvirtintais įstaigos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais, taip deklaruodami savo nepakantumą ir nesitaikstymą su mobingu, psichologiniu smurtu ir patyčių kultūra.

7. Progimnazijos administracija, vadovaudamasi šiame Apraše įtvirtintais įstaigos darbuotojų veiklos ir darbo etikos principais yra atsakinga už darbo etikos politikos formavimą organizacijoje ir kontroliuoja, kaip darbo etikos politika įgyvendinama.

### **III SKYRIUS**

#### **PSICHOLOGINIO SMURTO IR MOBINGO DARBE PREVENCIJA, NUSTATYMAS, VALDYMAS**

8. Progimnazijoje turi būti įgyvendinami pagrindiniai prevenciniai veiksmai, nukreipti prieš mobingą ir psichologinį smurtą:

##### **8.1. Pirminiai prevenciniai veiksmai:**

8.1.1. 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 iškylusios problemos ir vengiama besitęsiančio streso situacijų. Darbuotojui turi būti aišku, ko iš jo tikimasi darbe, jis turi būti pakankamai apmokytas, kaip atlikti savo darbą;

8.1.2. 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;

8.1.3. 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;

8.1.4. fizinės darbo aplinkos gerinimas užtikrinant, kad darbo vieta būtų saugi, patogi, tinkamai įrengta ir prižiūrima;

8.1.5. Progimnazijoje yra patvirtintas Progimnazijos pedagogų etikos kodeksas ir kiti vidaus dokumentai, kuriuose aiškiai įtvirtinti elgesio standartai tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavio ir darbuotojų;

8.1.6. Progimnazijoje yra asmuo, į kurį gali kreiptis nukentėjęs darbuotojas, o įgaliotas asmuo turi suteikti pagalbą arba ją organizuoti.

##### **8.2. Antriniai prevenciniai veiksmai:**

8.2.1. darbuotojų informavimas apie darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politiką ir kitas galiojančias tvarkas užtikrinančias, kad visi Progimnazijoje dirbantys ar naujai įsidarbinantys darbuotojai žinotų ir suprastų Progimnazijoje siektino elgesio taisykles ir vykdomas priemones;

8.2.2. informacijai skleisti pasitelkiami visi galimi būdai: susirinkimai, informaciniai pranešimai, atmintinės, dalomoji medžiaga ir kiti būdai;

8.2.3. inicijuojami personalo mokymai atsižvelgiant į poreikius ir esamą situaciją;

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

### **8.3. Tretiniai prevenciniai veiksmai:**

8.3.1. 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 ir/ar padaliniams, 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 Progimnazijos darbuotojams;

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

8.3.3. stengtis iškilusias problemas spręsti neformaliomis priemonėmis – pokalbiu su smurtautoju, psichologo konsultacijos rekomendacija, o jei to nepakanka, naudoti drausmines priemones – raštišką įspėjimą, nušalinimą nuo darbo, atleidimą iš darbo;

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

## **III SKYRIUS**

### **PRANEŠIMŲ BEI TYRIMO APIE PSICHOLOGINĮ SMURTĄ IR MOBINGĄ DARBE ATVEJŲ REGISTRAVIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

9. Kiekvienas Progimnazijos darbuotojas, pastebėjęs ar patyręs bet kokio pobūdžio mobingo ar psichologinio smurto apraiškas, apie tai nedelsiant informuoja:

9.1. Progimnazijos direktorių arba direktoriaus pavaduotoją ugdymui, arba direktoriaus pavaduotoją ūkio reikalams, arba socialinę pedagogę, arba psichologą pateikiant reikiamą informaciją;

9.2. siunčiant elektroninį laišką [sirvio.mok@zarasai.lt](mailto:sirvio.mok@zarasai.lt), nurodant informaciją: asmens vardą ir pavardę, kontaktus (el. paštą ir/ar tel. Nr.) (pageidautina siekiant tikslesnio tyrimo, išvadų ir tikslingos prevencijos); 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);

9.3. registruojant psichologinio smurto ar mobingo atvejį Progimnazijos raštinėje, pateikiant Galimų psichologinio smurto atvejų anketą ir pateikus reikiamą informaciją (1 priedas);

10. Galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus nagrinėja, prevencines priemones siūlo Progimnazijos direktoriaus įsakymu sudaryta galimų psichologinio smurto darbe atvejų nagrinėjimo komisija (toliau – Komisija). Komisija sudaroma (ne mažiau kaip iš 3 asmenų + sekretoriaus) gavus pranešimą apie galimai patirtą ar pastebėtą psichologinio smurto ir mobingo atvejį.

11. Pagal poreikį, Komisijos pirmininko (ar jo pavaduotojo) sprendimu atvejo nagrinėjimui gali būti į Komisiją įtraukiami specialistai, Progimnazijos administracijos darbuotojai, Progimnazijos tarybos atstovai arba gali būti prašoma jų ekspertizės.

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

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

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

12.3. 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;

12.4. 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;

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

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

13. Progimnazija užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

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

16. Komisija teikia Progimnazijos direktoriui veiklos atsižvelgiant į užregistruoto atvejo (-ų) pobūdį.

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

17.1. jei smurtauja bendradarbiai, mokiniai, tėvai – kreiptis į Progimnazijos vadovą;

17.2. jei smurtauja Progimnazijos vadovas arba vadovas nesiimta tiesioginių veiksmų smurtui stabdyti, kreiptis į Progimnazijos steigėją – Zarasų r. savivaldybę, Zarasų r. savivaldybės administracijos Švietimo ir kultūros skyrių;

17.3. jeigu negaunama pagalbos, galima kreiptis į Valstybinę darbo inspekciją, Darbo ginčų komisiją.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

18. Progimnazija užtikrina reikiamos pagalbos teikimą nukentėjusiems pagal psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos įgyvendinimo tvarką.

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

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

21. Progimnazijos administracija įsipareigoja kartą per metus organizuoti ir pavesti atsakingam asmeniui atlikti darbuotojų apklausą (2-3 priedai), ir po apklausos atlikti darbuotojų psichologinės rizikos darbe analizę (4 priedas).

22. Darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.

23. Darbuotojams, pateikusiems pranešimą apie galimą psichologinį smurtą, užtikrinamas konfidencialumas pagal galiojančius teisės aktus.

24. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

25. Aprašas gali būti keičiamas keičiantis imperatyviems teisės aktams.

26. Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir naikinamas Progimnazijos direktoriaus įsakymu.

---

# Dėl mobingo, priekabiavimo bei psichologinio smurto Zarasų Pauliaus Širvio progimnazijoje

*Pranešime nurodykite neteisėtus veiksmus – nusižengimus, piknaudžiavimus ar nusikalstamas veikas padariusio ar darančio darbuotojo vardą, pavardę, pareigas, aplinkybių vietą ir laiką. Pridėkite dokumentus, patvirtinančius informacijoje nurodytus pažeidimus, aplinkybes ar kitus įrodymus.*

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Pažymėkite X:

- ☐ Sutinku, kad mano duomenys būtų naudojami priimant sprendimą dėl mano pranešimo.
- ☐ Nesutinku, kad mano duomenys būtų naudojami priimant sprendimą dėl mano pranešimo.

Pranešėjo elektroninis paštas (pildoma jei sutinka dėl informacijos patikslinimo)

Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Zarasų  
Pauliaus Širvio progimnazijoje politikos įgyvendinimo  
tvarkos aprašo 2 priedas

### ZARASŲ PAULIAUS ŠIRVIO PROGIMNAZIJOJOS PSICHOLOGINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

Anketa pildoma kiekvieno darbuotojo asmeniškai. Ši anketa yra konfidenciali. Ją analizuoja ir su jos rezultatais dirba tik direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo

Atsakymus žymėti X

Eil. Nr.	Klausimai	Niekada	Labai retai	Retai	Dažnai	Visada
1.	Aš žinau ko iš manęs darbe tikisi					
2.	Aš pats galiu nuspręsti dėl pertraukėlės darbe					
3.	Aš žinau kaip atlikti savo darbinės užduotis					
4.	Jei darbinės užduotys pasidaro sudėtingos, man padeda kolegos					
5.	Darbe aš sulaukiu grįžtamojo ryšio					
6.	Aš galiu rinktis koku intensyvumu dirbti					
7.	Man yra aiškios mano pareigos ir atsakomybės					
8.	Aš turiu pasirinkimo laisvę, kaip atlikti savo darbą					
9.	Aš aiškiai suprantu, kaip mano atliktas darbas prisideda prie organizacijos tikslų					
10.	Aš turiu pasirinkimą nuspręsti, ką man daryti darbe					
11.	Aš galiu pasitikėti savo vadovu, sprendžiant darbinės problemas					
12.	Nuo manęs priklausančius sprendimus sudėtinga suderinti su bendradarbiais					
13.	Darbe su manimi nemaloniai elgiasi ir/ ar įžeidinėja žodžiais					
14.	Darbe turiu neįgyvendinamų užduočių laiko atžvilgiu					
15.	Turiu dirbti labai intensyviai					
16.	Dėl didelio krūvio turiu atidėti kai kurias užduotis					
17.	Tarp bendradarbių jaučiasi trintis ar pyktis					
18.	Aš neturiu pakankamai pertraukėlių darbingumui atgauti					
19.	Darbe jaučiu spaudimą dirbti viršvalandžius					
20.	Turiu dirbti labai greitai					
21.	Iš manęs darbe tyčiojasi					
22.	Darbe jaučiamas perdėtas spaudimas laiko atžvilgiu					



Eil. Nr.	Klausimai	Niekada	Labai retai	Retai	Dažnai	Visada
23.	Kai man sunku darbe, aš sulaukiu pagalbos ir supratimo iš savo kolegų					
24.	Aš žinau ir išmanau savo darbą					
25.	Savo vadovui laisvai galiu teikti pasiūlymus darbo klausimais					
26.	Iš savo kolegų sulaukiu pelnytos pagarbos					
27.	Darbuotojai visada gali konsultuotis su savo vadovu dėl pokyčių darbe					
28.	Kai man sunku darbe, aš galiu pasikalbėti su savo vadovu					
29.	Mano darbo laikas gali būti lankstus					
30.	Mano kolegos yra pasirengę išklausti mano problemas susijusias su darbu					
31.	Darbe priimami sprendimai dėl pokyčių yra įgyvendinami praktikoje					
32.	Visada sulaukiu palaikymo atlikdamas emociškai sunkius darbus					
33.	Santykiai darbe yra įtempti					
34.	Iš savo vadovo sulaukiu paskatinimo darbe					

Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Zarasų  
Pauliaus Širvio progimnazijoje politikos įgyvendinimo  
tvarkos aprašo 3 priedas

### PSICHOLOGINĖS RIZIKOS DARBE KLAUSIMYNAS

Anketa pildoma kiekvieno darbuotojo asmeniškai. Ši anketa yra konfidenciali. Ją analizuoja ir su jos rezultatais dirba tik direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo

Žymėti sutikimo/nesutikimo grafose X

Klausimo Nr.	Klausimai	Visiškai sutinkate/ Visiškai nesutinkate				
		5 (visiškai sutinku)	4	3 (nei sutinku, nei nesutinku / neutraliai)	2	1 (visiškai nesutinku)
1	2	3	4	5	6	7
1.	Aš (Darbuotojas) visuomet iš vadovo gaunu aiškias ir suprantamas užduotis					
2.	Mano (Darbuotojo) nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi					
3.	Aš (Darbuotojas) iš vadovo sulaukiu pagalbos ir paramos, kurios man gali prireikti					
4.	Aš (Darbuotojas) galiu daryti įtaką savo darbui (pvz. priimti sprendimus ir prisiimti atsakomybę)					
5.	Aš (Darbuotojas) darbe nepatiriu didelės įtampos, nesu verčiamas dirbti iki savo galimybių ribų					
6.	Man (Darbuotojui) pakanka laiko užduotis atlikti tinkami ir saugiai					
7.	Mano (Darbuotojo) darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpiu					
8.	Aš (Darbuotojas) tinkamai supažindinamas ir apmokomas, kaip atlikti visas man paskirtas užduotis, taip pat, kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju					
9.	Su manimi (Darbuotoju) ir mano darbo vietoje, išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti					
10.	Mano (Darbuotojo) saugai ir sveikatai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai ir/ ar užpuolimai					
11.	Mano (Darbuotojo) darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar/ ir priekabiavimo atvejų					
12.	Mano (Darbuotojo) psichologinė atmosfera darbe yra gera					

1	2	3	4	5	6	7
13.	Man (Darbuotojui) darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių					
14.	Man (Darbuotojui) kilusios problemos tarp kitų darbuotojų ir/ ar vadovo visuomet būna išspręstos iki galo					
15.	Mane (Darbuotoją) visuomet pasiekia atsiliepiniai apie mano darbą					
16.	Man (Darbuotojui) visada padėkojama už gerai atliktą darbą					
17.	Aš (Darbuotojas) darbo vietoje nesijaučiu vienišas (visuomet galiu pabendrauti su kolegomis)					
18.	Aš (Darbuotojas) esu patenkintas savo darbo vieta.					
19.	Jei man (Darbuotojui) pasiūlytų darbą kitoje darbo vietoje - nesutikčiau					

---

Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo Zarasų  
Pauliaus Širvio progimnazijoje politikos įgyvendinimo  
tvarkos aprašo 4 priedas

**DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINĖS RIZIKOS DARBE ANALIZĖ PAGAL GAUTUS  
DARBUOTOJŲ ATSAKYMUS Į PSICHOLOGINĖS RIZIKOS DARBE 3 PRIEDO  
KLAUSIMYNĄ**

Klausimo Nr.	Klausimai	Visiškai sutinkate / Visiškai nesutinkate				
		5 (visiškai sutinkate)	4	3 (nei sutinkate, nei nesutinkate/neutraliai)	2	1 (visiškai nesutinkate)
1	2	3	4	5	6	7
1.	Darbuotojai visuomet iš vadovo gauna aiškus ir suprantamas užduotis					
2.	Darbuotojų nuomonė ir pasiūlymai yra išklausomi					
3.	Darbuotojai iš vadovo sulaukia pagalbos ir paramos, kurios jiems gali prireikti					
4.	Darbuotojai gali daryti įtaką jų darbui (pvz. priimti sprendimus ir priimti atsakomybę)					
5.	Darbuotojai darbe nepatiria didelės įtampos, nėra verčiami dirbti iki jų galimybių ribų					
6.	Darbuotojams pakanka laiko užduotis atlikti tinkami ir saugiai					
7.	Darbuotojų darbas vyksta be trukdžių, pertraukinėjimo ir laukimo laikotarpio					
8.	Darbuotojai tinkamai supažindinami ir apmokomi, kaip atlikti visas jiems paskirtas užduotis, taip pat, kaip elgtis užpuolimo, vagystės, sveikatos sutrikdymo atveju					
9.	Su Darbuotojais ir jų darbo vietoje, išsamiai aptariamos darbo užduotys, tikslai bei priemonės, kaip jų pasiekti					
10.	Darbuotojų saugai ir sveikatai nekelia pavojaus smurtas, grasinimai ir/ ar užpuolimai					
11.	Darbuotojų darbo vietoje nepasitaikė bauginimų ar/ ir priekabiavimo atvejų					
12.	Darbuotojų psichologinė atmosfera darbe yra gera					

1	2	3	4	5	6	7
13.	Darbuotojams darbe nekyla tarpasmeninių konfliktų ar konfliktų tarp darbuotojų grupių					
14.	Darbuotojams kilusios problemos tarp kitų darbuotojų ir/ ar vadovo visuomet būna išspręstos iki galo					
15.	Darbuotojus visuomet pasiekia atsiliepiniai apie jų darbą					
16.	Darbuotojams visada padėkojama už gerai atliktą darbą					
17.	Darbuotojai darbo vietoje nesijaučia vieniši (visuomet gali pabendrauti su kolegomis)					
18.	Darbuotojai yra patenkintas savo darbo vietoje.					

---