

**VŠĮ KĖDAINIŲ LIGONINĖS SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS
ĮGYVENDINIMO VEIKSMŲ PLANAS 2025–2029 m.**

Eil. Nr.	Tikslas	Veiksmai / priemonės	Vykdymo terminas	Vykdytojai	Vertinimo kriterijus	Vertinimo kriterijaus reikšmė, galutinė
1. Pirminės smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo prevencijos priemonės						
1.1	Pacientų informavimas apie numatytas priemones dėl pacientų grėsmę keliančio, įžūlaus ir nepagarbaus elgesio.	Informavimo veiksmų (informacinių pranešimų ir kt.), parengimas apie numatytas priemones dėl pacientų grėsmę keliančio, įžūlaus ir nepagarbaus elgesio	2025-2029 m.	Žmogiškųjų išteklių ir administravimo skyriaus atsakingas (-i) specialistas (-ai)	Informacijos pateikčių skaičius, vnt.	5
1.2	Darbuotojų komunikacijos įgūdžių ir konfliktų sprendimo gebėjimų stiprinimas	Organizuoti mokymus darbuotojams pacientų ir sveikatos priežiūros darbuotojų pagarbaus bendravimo klausimais	2025-2029 m.	Žmogiškųjų išteklių ir administravimo skyriaus atsakingas (-i) specialistas (-ai)	Su pacientais ir (ar) jų artimaisiais tiesiogiai dirbančių darbuotojų dalyvavusių mokymuose skaičius, proc.	85
1.3	Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimas	Darbuotojų ir vadovų bendradarbiavimo kultūros pagrįstos pagarba, ugdymas; darbuotojų prašymų dėl darbo vietų saugumo, tinkamo įrengimo, vertinimas; darbuotojų skatinimas teikti naujus pasiūlymus	2025-2029 m.	Vadovai, vidurinėsios grandies vadovai	Įvertintų darbuotojų pateiktų prašymų ir pasiūlymų dėl darbo vietų gerinimo skaičius, proc.	100
		Užtikrinti optimalias darbo sąlygas: darbo laiko režimo ir poilsio laiko atitikimą LR darbo kodekso nuostatoms	Nuolat	Vadovai, vidurinėsios grandies vadovai	Užtikrintas darbuotojų darbo laiko režimas ir poilsio laikas, proc.	100

		Darbuotojų pareiginių nuostatų peržiūrėjimas ir, esant poreikiui, atnaujinimas, aiškiai apibrėžiant darbuotojų atsakomybes ir pareigas	Periodiškai, pasikeitus teisės aktams	Žmogiškųjų išteklių ir administravimo skyriaus vedėjas, vidurinėsios grandies vadovai	Atnaujintų darbuotojų pareiginių nuostatų, pasikeitus teisės aktams, skaičius, proc.	100
1.4	Gerosios patirties dalijimasis tarp darbuotojų	Skatinti gerosios patirties dalijimąsi ir bendradarbiavimą tarp patyrusių darbuotojų su naujais ar mažiau darbo patirties turinčiais darbuotojais	Pagal poreikį	Vidurinėsios grandies vadovai	Naujų darbuotojų sėkmingai įveikusių adaptacijos procesą skaičius, proc.	100
1.5	Skatinti ir plėtoti darbuotojų neformalų bendravimą	Organizuoti ir plėtoti darbuotojų veiklą kartu, kartu kurti įstaigos tradicijas, pvz.: kultūriniai renginiai, pietūs kartu, išvykos, dalyvavimas socialinėse akcijose ir pan.	Periodiškai	Vadovai, vidurinėsios grandies vadovai	Organizuotų veiklų skaičius, vnt.	10
1.6	Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių vertinimas	Atlikti įstaigos darbuotojų psichosocialinės profesinės rizikos vertinimą	2025-2029 m.	Darbuotojų saugos ir profesinės sveikatos specialistas	Įvertintų darbo vietų skaičius, proc.	100

2. Antrinės smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo prevencijos priemonės

2.1.	Užtikrinti bendrą smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo prevencijos planavimą, įgyvendinimą ir stebėseną	2.1.1 Reguliariai teikti informaciją darbuotojams dėl smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo apraiškų atpažinimo ir reagavimo įvairiais komunikavimo būdais: vidiniame tinklapyje, darbuotojų susirinkimuose, el. paštu ir pan.	2025-2029 m.	Darbuotojų saugos ir profesinės sveikatos specialistas	Informacijos pateikčių skaičius, vnt.	10
		2.1.2 Viešai skelbti VŠĮ Kėdainių ligoninės smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką ir darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisykles (skelbimų lentose, internetiniame puslapyje, vidiniame tinklapyje, darbuotojų susirinkimų metu) ir pan.	2025-2029 m.	Žmogiškųjų išteklių ir administravimo skyriaus atsakingas (-i) specialistas (-ai)	Informacijos pateikčių skaičius, vnt.	5
		2.1.3 Tęstinis smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimo stebėsenos vykdymas	2025-2029 m.	Žmogiškųjų išteklių ir administravimo skyriaus atsakingas (-i) specialistas (-ai)	Smurto ir priekabiavimo tirtų atvejų statistikos nustatytų rezultatų, rinkimas ir analizavimas, proc.	100

2.2	Psichologinio smurto, mobingo ir priekabiavimo atvejų išnagrinėjimas	Organizuoti kiekvieno pranešimo į smurto ir priekabiavimo (mobingo) atvejo tyrimą	2025-2029 m.	Ištaigos vadovo įsakymu patvirtinta komisija	Išnagrinėtų pranešimų skaičius, proc.	100
2.3	Darbuotojų konsultavimas	Kartu su darbo taryba, profesinėmis sąjungomis pagal gautas užklausas konsultuoti darbuotojus dėl smurto ir priekabiavimo	Nuolat	Darbuotojų saugos ir profesinės sveikatos specialistas	Patenkintų užklausų skaičius, proc.	100
2.4	Ugdyti darbuotojų raštingumą smurto ir priekabiavimo (mobingo) srityje	Darbuotojų mokymų smurto ir priekabiavimo (mobingo) srityje organizavimas	Ne rečiau kaip kas 3 metus	Žmogiškųjų išteklių ir administravimo skyriaus atsakingas (-i) specialistas (-ai)	Darbuotojų dalyvavusių mokymuose skaičius kartą per 3 metus, proc.	90
2.5	Naujų darbuotojų supažindinimas su smurto ir priekabiavimo mokymų medžiaga	Supažindinti naujai priimtus darbuotojus su mokymų medžiaga per 1 (vieną) mėnesį nuo priėmimo į darbą.	Pagal poreikį	Darbuotojų saugos ir profesinės sveikatos specialistas	Supažindintų su mokymų medžiaga naujų darbuotojų skaičius, proc.	100
3. Tretinės smurto (įskaitant mobingą) ir priekabiavimo prevencijos priemonės						
3.1	Organizuoti psichologinę pagalbą smurtą, mobingą ar priekabiavimą patyrusiems darbuotojams	Operatyviai reaguojant į įvykčius smurto ar priekabiavimo (mobingo) atvejus, užtikrinamas psichologo paslaugų prieinamumas darbuotojams	Pagal poreikį	Žmogiškųjų išteklių ir administravimo skyriaus atsakingas (-i) specialistas (-ai)	Patenkintas psichologo konsultacijų poreikio skaičius, proc.	100
3.2	Darbo sąlygų keitimas smurtą ar priekabiavimą patyrusiems darbuotojams	Atsižvelgiant į darbuotojų prašymus, užtikrinti laikinų darbo sąlygų pakeitimą (perkėlimas į kitą padalinį, leidimas dirbti nuotoliu, nemokamų ar kasmetinių atostogų suteikimas)	Pagal poreikį	Ištaigos vadovas	Patenkintų darbuotojų prašymų skaičius, proc.	100
3.3	Atsakomybės numatymas ir taikymas smurtavusiems ir priekabiavusiems darbuotojams	Drausminių priemonių skyrimas, įvertinus smurto ir priekabiavimo formas, būdus, atvejų pasikartojimą, dalyvavusiųjų liudijimus ar kitas aplinkybes	Pagal poreikį	Ištaigos vadovas	Taikytų drausminių priemonių skaičius, proc.	100