

Tallinna Pae Gümnaasiumi töökorralduse reeglid

LISA

Käitumisjuhised töökollektiivis

1. Üldine

- Täiendavate käitumisjuhiste kehtestamisega muudame kooli avaliku suhtlemise koordineeritumaks ning planeeritumaks.
- Käitumisjuhised kehtivad nii töökohal, töölahetusel kui ka väljaspool tavapärasel tööaega ja -kohta toimuvatel tööandja üritustel.

2. Meie väärtused

- Loome kõigile töötajatele võrdsed võimalused ja tagame võrdse kohtlemise.
- Kaitseme oma töötajaid diskrimineerimise, ahistamise ja töökiusamise eest kõigis töösuhetes.
- Hoidume vihkamise, vägivalla, diskrimineerimise õhutamise, haavatavate ühiskonnagruppide või inimeste halvustamisest ning õigusvastase tegevuse õigustamisest ja kiitmisest. Lubatud ei ole sõjakuritegude ja inimsusevastaste kuritegude õigustamine, selliste kuritegude ohvrite kannatuste pisendamine, õigustamine või naeruvääristamine, samuti sõjale või muul viisil relvajõu kasutamisele või demokraatliku riigikorra rahvusvahelistel üldtunnustatud põhimõtete vastu üleskutsumine. Keelatud on ka selliseid kuritegusid õigustavate ideoloogiate levitamine ja toetamine.
- Kõik meie töötajad on väärtuslikud olenemata nende emakeelest ja rahvusest. Kõigil on õigus töörahule, turvatundele ja väärile kohtlemisele. Kaastöötajate nende rahvuse tõttu diskrimineerimine, ahistamine ja töökiusamine on keelatud.
- Hoolime oma töötajate füüsilisest ja vaimsest tervisest ning julgustame neid oma erivajadusest teada andma. Nii saame töökorraldust mõistlikult kohandades luua kõigi jaoks turvalise töökeskkonna.
- Nii omavahel kui ka koostööpartnerite, tarnijate ja klientidega suheldes oleme alati lugupidavad ja teiste vääriskust austavad.
- Hoidume alandavast või solvavast suhtlusstiilist. Igaühel, sõltumata ametikohast, on õigus teda häirivast käitumisest kaastöötajale märku anda või teavitada direktorit/õppealajuhatajat
- Väärtustame tasakaalustatud töösuhteid, mis tuginevad läbirääkimistele ja kokkulepetele.

3. Kuidas suhtleme avalikus ruumis?

- Väljendusvabadus on meie kõigi põhiõigus ja demokraatliku riigi üks alustalasid ning austame igaühe õigust enda veendumusi, hoiakuid ja tõekspidamisi avaldada nii eraviisilises suhtluses kui avalikult.
- Avalikus ruumis oma seisukohtade avaldamisel lähtume meie väärtustest ja hoidume tööandja maine kahjustamisest.
- Me järgime tööandja väärtusi nii tööalastes küsimustes kui ka isiklike veendumuste, hoiakute ja tõekspidamiste avaldamisel ja hoidume tegudest ning seisukoha võttudest,

mis võivad põhjustada kahju tööandja või tema klientide ja koostööpartnerite mainele. Oleme seejuures eriliselt hoolikad rahvusliku, rassilise, usulise või poliitilise diskussiooni korral.

- Avalikus ruumis sisu jagamisel veendume, kas tegutseme tööandja esindajana või isiklikel eesmärkidel. Tööandja nimel seisukoha avaldamine on lubatud üksnes juhul, kui see on tööülesanne.
- Keelatud on meie väärtustega vastuolus oleva materjali (nt tekst, foto, video) avaldamine, postitamine, kommentaaridesse lisamine ja lubamatu materjali sisaldavate postituste jagamine, laikimine (*like*), täägimine (*tag*) või nendele muul viisil viitamine ja nende levitamine.
- Kui satud avalikus ruumis tööandja väärtustega vastuolus olevasse olukorda, siis lahku viisakalt dialoogist ja vajadusel teavita sellest oma vahetut juhti.
- Avalikus ruumis materjali avaldamisel järgime konfidentsiaalsuskohustust, isikuandmete töötlemise põhimõtteid ja teise isiku autoriõigusi.

3. Töötaja hea tervis on oluline

3.1 Mida me vaimse tervise heaks teeme?

- Füüsilise töökeskkonna kõrval pöörame sama palju tähelepanu ka vaimsele keskkonnale. Meie kollektiivis võid alati välja öelda, kui Sul on raske või oled kriisis või tunned, et ei suuda taastuda.
- Julgustame töötajaid pöörduma oma vaimse tervise muredega direktori või isiku poole, keda usaldad. Samuti julgustame töötajaid märkama ja reageerima muutustele kolleegide tavapärasel käitumises, mis võivad viidata vaimse tervise muredele.
- Mõistame ja toetame kolleegide õigust olla erinev, sest muutunud käitumise põhjus võib tuleneda terviseprobleemist.
- Kui arvad, et Sind on koheldud halvasti seetõttu, et teavitasid tööandjat oma või kolleegi vaimse tervise murest, siis võid pöörduda tööinspektsiooni poole

3.2. Tule tööle tervena

- Kui tunned ennast haigena, siis püsi kodus ja teavita tööandjat sellest esimesel võimalusel. Soovita ka teistel haigustunnustega kolleegidel kodus olla.
- Kui oled haigestunud kergesti nakkuvasse haigusse, mis võib ohustada kaastöötajaid, siis palun anna võimaluse korral tööandjale sellest kohe teada.
- Me ei kohtle nakkushaigusest teatanud või sellesse haigestunud või haigestunuga kokkupuutunud töötajat halvemini ega häbimärgista teda.
- Kui töötaja arvab, et teda on seetõttu siiski halvasti koheldud, võib ta sellest teada anda tööinspektsioonile.

3.3. Kuidas käituda ägeda nakkushaiguse tunnuste tekkimise korral?

Töökeskkonnas võib esineda erinevaid nakkushaigusi. Neile iseloomulikeks tunnused võivad olla palavik kõha, nohu, kurguvalu, lööve, hingamisraskused jm.

Haigustunnuste ilmnemisel:

- väldi kontakti teiste inimestega või hoia piisavat vahet;
- pese käsi ja kata köhides suu;
- lahku töökohalt võimalikult kiiresti ja pöördu kohe oma perearsti/nakkusarsti poole.

Arst otsustab, kas Sinu seisund on nakkusohtlik, annab Sulle soovitusi edasiseks käitumiseks ja raviks ning teavitab nakkushaigusest terviseametit. Teeme terviseametiga koostööd, et selgitada välja Sinuga tööalases kontaktis olnud inimesed.

3.4. Tervislik toitumine

Tervise hoidmiseks on oluline regulaarne, mitmekesine ja tasakaalustatud toitumine. Julgustame Sind võtma tööajast söögipause ja soovime juua piisavas koguses vett.

Pakume töökohal:

- kvaliteetset tasuta joogivett;
- tervislikku toitu;
- toidu valmistamise/soojendamise/säilitamise võimalust.

3.5. Füüsiline aktiivsus

Soovime, et kõik meie töötajad oleksid füüsiliselt aktiivsed.

Pakume töötajatele:

- tasuta liikumisharrastusi töökohal (juhendajaga jõusaalitreeninguid);
- tasuta liikumisnõustamist;
- turvalise parkimise võimalust jalgrattaga tööl käimiseks.

3.6. Uimastiennetus

- Meil on tööl tubakatoodete, alkoholi ja narkootiliste ainete tarvitamise suhtes **täisleppimatus**. Vajaduse korral pakume töötajatele tubakast loobumise ja alkoholi liigtarvitamise ennetamise teabematerjale ning korraldame töökohal nõustamist.
- Kui märkad, et kolleeg tarvitab tööl alkoholi või uimasteid, siis anna sellest teada direktorile/õppealajuhatajale. Me ei kohtle tarbimisest teatanud töötajat halvemini ega häbimärgista teda.
- Pakume mõistlikul määral abi töötajale, kes on tööl või enne tööd alkoholi või uimasteid tarvitanud.
- Nii koostööpartneritele kui ka töötajatele korraldatud üritused on meil alkoholivabad. Meie asutuse kingitused ei sisalda alkoholi. Samuti ei ole alkohol müügil meie toitlustuskohas.

3.7. Vaktsineerimine

Soovime nakatumise riskirühma kuuluvatel töötajatel kaaluda vaktsineerimist nakkushaiguste vastu.

Omalt poolt:

- pakume vaktsineerimas käimiseks vaba aega;
- hüvitame vaktsineerimisega seotud kulud;

- korraldame koostöös kohalike tervishoiuteenuste osutajatega (Medicum) vaksineerimisnõustamist ja vaksineerimist töökohal või tervishoiuteenuse osutaja juures.

4. Kuidas ennetada ja lahendada erimeelsusi ja konflikte?

- Püstitame oma töötajatele selged eesmärgid ja tähtajad, et ei tekiks segadust, kes, mis ajaks ja millist rolli täidab. Kindlustame selle, et töötajad oleksid olulise tööalase infoga kursis.
- Soovime alati erimeelsused ja konfliktid esimesel võimalusel lahendada, et need ei külvaks negatiivsust ega soodustaks suuremate vastuolude teket.
- Erimeelsuste ja konfliktide ennetamiseks ja lahendamiseks on tähtis oma argumentid teistele konstruktiivselt esitada ja üksteist ära kuulata. Vältime suhtluses viha, ironiat, solvamist ja hääle tõstmist.

4.1. Kuidas me erimeelsused ja konfliktid lahendame?

- Tööprobleemiga pöördu esmalt oma **vahetu juhi** poole ning esita oma lahendusettepanekud. Kui suuline pöördumine ei aita, saada oma vahetule juhile e-kiri.
- Kui see olukorda ei lahenda, pöördu taasesitamist võimaldavas vormis õppealajuhataja/direktori poole. Alati on õigus abi saamiseks pöörduda tööinspeksiooni või tööandja tegevuse üle kontrolliõigust omava valdkondliku ameti või ministeeriumi poole.
- Me lahendame kõik pöördumised konfidentsiaalselt ja erapooletult, asjasse mittepuutuvaid inimesi kaasamata. Pöördumise teinud töötaja saab meilt tagasisidet tarvitusele võetud meetmete ja lahenduste ning edasiste tegevuste kohta 2 nädala jooksul pärast pöördumist või juhtumi menetlemise korral ühe nädala jooksul pärast selle lõpetamist.