



**KALĖJIMŲ DEPARTAMENTO
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISINGUMO MINISTERIJOS
MOKYMO CENTRO
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL ĮTAMPĄ DARBE MAŽINANČIŲ PRIEMONIŲ NUSTATYMO POLITIKOS
PATVIRTINIMO**

2018 m. kovo 28 d. Nr. V-38
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsniu:

1. T v i r t i n u pridedamą įtampą darbe pažinančių priemonių nustatymo politiką (toliau – Politika).

2. Į p a r e i g o j u Andrejų Novatorovą, Kompetencijų ugdymo skyriaus profesijos mokytoją, atliekant Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos Mokymo centro (toliau – Mokymo centras) psichologinio klimato tyrimą, vadovautis šiuo įsakymu patvirtintos Politikos nuostatomis.

3. P a v e d u:

3.1. Bendrojo skyriaus raštvedybos inspektorei Miroslavai Suboč šį įsakymą paskelbti Mokymo centro darbuotojams, o Andrejų Novatorovą su šiuo įsakymu supažindinti pasirašytinai;

3.2. Kompetencijų ugdymo skyriaus profesijos mokytojui Jauniui Stankevičiui šį įsakymą paskelbti Mokymo centro intraneto svetainėje.

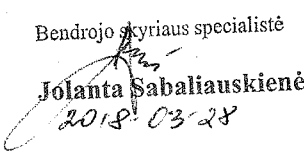
Kompetencijų ugdymo skyriaus viršininkas,
atliekantis direktoriaus funkcijas

 Kastytis Lizūnas

Bendrojo skyriaus personalo
inspektore


Edita Šerėlienė
2018-03-28

Bendrojo skyriaus specialistė


Jolanta Sabaliauskienė
2018-03-28

Bendrojo skyriaus vedėjas

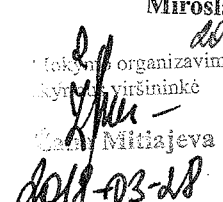

Rokas Lukošaitis
2018-03-28

Bendrojo skyriaus raštvedybos
inspektore


Miroslava Šuboč
2018-03-28

Bendrojo skyriaus organizavimo

skyriaus viršininkė


Gita Mitiajeva
2018-03-28

ĮTAMPĄ DARBE MAŽINANČIŲ PRIEMONIŲ NUSTATYMO POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Įtampą mažinančių priemonių nustatymo politikos (toliau – Politika) tikslas – identifikuoti ir įvertinti psichosocialinius rizikos veiksnius, galinčius sukelti įtampą darbe, juos pašalinti, o jei negalima pašalinti – įdiegti prevencines priemones, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

2. Šioje Politikoje vartojamos sąvokos:

2.1. **Nepriimtina rizika** – rizika, su kuria negalima taikstyti, nesvarbu, kokia būtų su ja susijusios veiklos nauda.

2.2. **Priimtina rizika** – rizika, kuri laikoma nereikšminga arba tampa nereikšminga, taikant prevencijos priemones.

2.3. **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.

2.4. **Rizikos veiksnys** – cheminis, fizikinis, biologinis, ergonominis, psichosocialinis ar fizinis veiksnys, keliantis ar galintis kelti pavojų darbuotojo saugai ir sveikatai.

2.5. **Rizikos vertinimas** – procesas, kurio metu identifikuojami pavojai ir rizikos veiksniai, galimas jų sukeltos žalos sveikatai sunkumas ir žalos pasireiškimo tikimybė, atsižvelgiant į taikomas apsaugos priemones, nustatomas rizikos dydis bei priimamas sprendimas (įvertinimas) dėl rizikos priimtumo, t. y. nusprendžiama, ar rizika yra priimtina, toleruotina ar nepriimtina, ir prevencinių priemonių taikymo.

2.6. **Rizikos vertinimo objektas** – statinys (patalpa), darbo vieta ar kita darbovietės vieta, kurioje darbuotojas gali būti, darbo priemonė, technologinis procesas, keliantys ar galintys kelti riziką darbuotojui.

2.7. **Stresas darbe** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir / ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksnius.

2.8. **Toleruotina rizika** – rizika, su kuria galima taikstyti, jei įdiegiamos rizikos prevencijos priemonės rizikai sumažinti iki praktiškai įmanomo dydžio, tai yra iki tokio dydžio, kai galima įrodyti, kad tolesnio rizikos mažinimo sąnaudos (išreikštos laiko sąnaudomis, pinigais ir (arba) darbo apimtimi) būtų neproporcingos, palyginti su pasiekama nauda.

2.9. Kitos šioje Politikoje vartojamos sąvokos ir jų apibrėžimai atitinka sąvokas ir apibrėžimus, nustatytus Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose, patvirtintuose Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-669/A1-241 „Dėl Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“.

II SKYRIUS

ĮTAMPĄ DARBE MAŽINANČIŲ PRIEMONIŲ NUSTATYMO PRINCIPAI

3. Vadovaujantis Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniais nurodymais (toliau – Nurodymai), atliekamas darbo aplinkos psichosocialinių rizikos veiksnių keliamos rizikos vertinimas pagal Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų reikalavimus.

4. Nurodymų reikalavimai nustato bendruosius psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo principus. Identifikuojami, tiriama ir nustatomi šie psichosocialiniai rizikos veiksniai:

4.1. veiksniai, susiję su darbo aplinkos sąlygomis, reikalaujančiomis didesnių pastangų, siekiant gauti tą patį darbo rezultatą (darbas veikiant kenksmingiems ir pavojingiems veiksniams, darbas naudojant asmenines apsaugos priemones ir kt.);

4.2. veiksniai, susiję su darbo reikalavimais: darbo krūvis (pernelyg didelis ar pernelyg mažas), didelis darbo tempas, darbuotojų sugebėjimų ir galimybių atlikti užduotis neatitikimas, neaiškios darbo užduotys;

4.3. veiksniai, susiję su darbo organizavimu: darbo laiko trukmė, paskirstymas (naktinis, pamaininis darbas, viršvalandžiai), darbo sutarties rūšis (terminuota, laikinojo darbo), per didelė ar per maža darbo kontrolė, darbo apmokėjimo ypatumai;

4.4. veiksniai, susiję su darbo turiniu: darbuotojo per didelė ar per maža įtaka darbui planuoti ir vykdyti, sprendimų priėmimo laisvės stoka, per didelis informacijos kiekis, didžiulė atsakomybė, emocinė įtampa, mažas pasitenkinimas atliekamu darbu, monotoniškas darbas;

4.5. veiksniai, susiję su darbuotojų tarpusavio santykiais ir / ar santykiais su darbdaviu: blogi darbuotojų santykiai grupėje, netinkamas vadovybės elgesys (neteisingas darbo paskirstymas, neaiški ir / ar nuolat besikeičianti vadovybės pozicija ir kt.), negalėjimas kelti kvalifikacijos, prisidėti prie sprendimų priėmimo įstaigoje, atsiliepinimų apie atliktą darbą trūkumas, bauginimas (mobingas) smurtu, priekabiavimas.

III SKYRIUS

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ, GALINČIŲ SUKELTI ĮTAMPĄ DARBE, IDENTIFIKAVIMAS

5. Identifikuojant psichosocialinių rizikos veiksnių riziką:

5.1. atliekami parengiamieji darbai, kurių metu išnagrinėjami duomenys, būtini psichosocialiniams rizikos veiksniams identifikuoti;

5.2. išsiaiškinama, ar įmonėje egzistuoja streso darbe problema;

5.3. identifikuojami galimi psichosocialiniai rizikos veiksniai;

5.4. nurodomas sąrašas ir skaičius darbuotojų, kurie gali būti veikiami psichosocialinių rizikos veiksnių.

6. Identifikuojant psichosocialinius rizikos veiksnius, remiamasi:

6.1. įstaigoje turimais darbo vietų, technologinių procesų, darbo ir poilsio režimo, naudojamų darbo priemonių, žinomų darbo aplinkos rizikos veiksnių duomenimis;

6.2. darbuotojų bei jų atstovų skundų bei pasiūlymų duomenimis;

6.3. personalo kaitos, nedarbingumo, nelaimingų atsitikimų darbe duomenimis;

6.4. streso darbe požymiais;

6.5. mokslinių tyrimų duomenimis;

6.6. gera užsienio šalių streso darbe ar psichosocialinių rizikos veiksnių rizikos vertinimo praktika.

IV SKYRIUS

PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ TYRIMAS

7. Tyrimas atliekamas pagal darbdavio patvirtintą ir su darbo taryba (jeigu yra išrinkta) suderintą psichosocialinės rizikos veiksnių tyrimo darbų planą.

8. Psichosocialinės rizikos veiksnių tyrimo darbų plane nurodoma:

- 8.1. numatomi tirti psichosocialiniai rizikos veiksniai;
 8.2. darbo vietos, kuriose bus atliekamas tyrimas;
 8.3. naudojami tyrimo metodai;
 8.4. numatomas darbuotojų, kurie gali būti veikiami psichosocialinės rizikos veiksnių, skaičius.
9. Psichosocialinės rizikos veiksnių tyrimo darbų planas sudaromas atsižvelgiant į:
 9.1. įstaigos ekonominės veiklos sritį;
 9.2. gamybos, atliekamo darbo ar teikiamų paslaugų pobūdį;
 9.3. darbo sąlygas;
 9.4. darbo priemones;
 9.5. darbo laiko režimą;
 9.6. neseniai įvykčius pokyčius, vykdomus ar planuojamus vykdyti pakeitimus įstaigoje;
 9.7. taikytas ar taikomas streso darbe prevencines priemones.
10. Psichosocialinės rizikos veiksnių tyrimo metu darbdavys užtikrina:
 10.1. įprastinę darbo ar technologinio proceso eigą;
 10.2. pokalbių su darbuotojais ar jų atstovais, darbuotojų anketavimo galimybę.
11. Psichosocialiniai rizikos veiksniai tiriama naudojant stebėjimo, darbo vietos aprašymo ir apklausos būdus.
12. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas atliekamas:
 12.1. įvertinant kiekvieno tiriamo psichosocialinio rizikos veiksnio poveikio trukmę ar stiprumą;
 12.2. atsižvelgiant į įstaigos (darbo vietos, atliekamo darbo) specifiką;
 12.3. įvertinant tiriamos situacijos tipiškumą;
 12.4. nustatant darbuotojų, kurie gali būti veikiami psichosocialinių rizikos veiksnių, skaičių.

V SKYRIUS PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKŲ, GALINČIŲ SUKELTI ĮTAMPĄ DARBE, NUSTATYMAS

13. Nustatant psichosocialinių veiksnių riziką, analizuojami rizikos tyrimo rezultatai:
 13.1. apibendrinami psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo duomenys;
 13.2. nustatomos pagrindinės streso darbe priežastys;
 13.3. atsižvelgiama į kitą turimą informaciją apie darbo sąlygas;
 13.4. įvertinama darbuotojų sveikatos pakenkimo galimybė.
14. Nustačius riziką darbuotojų sveikatai dėl psichosocialinių veiksnių poveikio, darbdaviui atstovaujantis asmuo ar jo pavedimu darbdavio įgaliotas asmuo darbuotojų saugai ir sveikatai planuoja ir tvirtina su darbuotojų atstovu suderintą priemonių planą psichosocialinei rizikai mažinti ir / ar šalinti.
15. Su psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo duomenimis bei priemonių planu psichosocialinei rizikai mažinti ir / ar šalinti supažindinami darbuotojai, darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai, įstaigos darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

16. Ši Politika gali būti koreguojama ir papildoma teisės aktu nustatyta tvarka.
 17. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis.

Bendrojo skyriaus specialistė

Jolanta Sakalianskienė

2018-03-28

Bendrojo skyriaus personalo inspektoriė

Edita Šerėlienė

2018-03-28

Bendrojo skyriaus vedėjas

Rokas Lukošaitis

2018-03-28

Mokytojų organizavimo skyriaus piršininkė

Žana Mitiajeva

2018-03-28