

PATVIRTINTA

Vilniaus suaugusiųjų mokymo centro
direktoriaus 2021 m. rugpjūčio 31 d.
įsakymu Nr. V-187

**ĮTAMPĄ DARBE MAŽINANČIŲ PRIEMONIŲ NUSTATYMO
TVARKOS APRAŠAS**

Vilnius
2021

Įtampą mažinančių priemonių nustatymo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja Vilniaus suaugusiųjų mokymo centro (toliau – VSMC) darbuotojo reakciją į nepalankius darbo aplinkos sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir/ar santykių su darbdaviu psichosocialinius veiksmus.

Įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo tikslas yra nustatyti ir įvertinti esamą ar galimą riziką darbe, ją pašalinti, o jei negalima pašalinti, įdiegti prevencijos priemones, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo rizikos.

I. SKYRIUS

SĄVOKOS

Biologinis veiksnys – mikroorganizmai, galintys darbuotojui sukelti infekciją, alergiją ar apsinuodijimą.

Ergonominis veiksnys – veiksnys, kurio pagrindą sudaro fizinio darbo krūvis ir įtampa bei darbo vietos pritaikymas darbuotojo galimybėms.

Fizinis veiksnys – veiksnys, kuris kelia pavojų dėl netinkamo darbo vietos įrengimo, darbo priemonių, taip pat dėl galimo gaisro, statinių stabilumo ir tvirtumo neužtikrinimo.

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

Pavojus – galima grėsmė darbuotojų sveikatai ir gyvybei.

Priimta rizika – rizika, kuri laikoma nereikšminga arba tampa nereikšminga taikant prevencijos priemones.

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.

Rizika – traumas ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo galimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio (veiksnių) poveikio.

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

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 priimtina, toleruotina ar nepriimtina, ir prevencinių priemonių taikymo.

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.

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 ir (arba) darbo apimtimi) būtų neproporcingos, palyginti su pasiekama nauda.

II SKYRIUS

ĮTAMPĄ DARBE MAŽINANČIŲ PRIEMONIŲ NUSTATYMO PRINCIPAI

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

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

1.2. 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;

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

1.4. 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;

1.5. 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, atsiliepimų apie atliktą darbą trūkumas, bauginimas (mobingas) smurtu, priekabiavimas.

III SKYRIUS

RIZIKOS VEIKSNIŲ, GALINČIŲ SUKELTI ĮTAMPĄ DARBE, IDENTIFIKAVIMAS

2. Identifikuojant riziką, galinčią sukelti įtampą darbe:

- 2.1. atliekami parengiamieji darbai, kurių metu išnagrinėjami duomenys, būtini rizikos veiksniams identifikuoti;
- 2.2. išsiaiškinama, ar VSMC egzistuoja streso darbe problema;
- 2.3. identifikuojami galimi psichosocialiniai rizikos veiksniai;
- 2.4. nurodomas sąrašas ir skaičius darbuotojų, kurie gali būti veikiami psichosocialinių rizikos veiksnių.
3. Identifikuojant riziką, galinčią sukelti įtampa darbe, remiamasi:
 - 3.1. VSMC turimais darbo vietų, technologinių procesų, darbo ir poilsio režimo, naudojamų darbo priemonių, žinomų darbo aplinkos rizikos veiksnių duomenimis;
 - 3.2. darbuotojų bei jų atstovų skundų bei pasiūlymų duomenimis;
 - 3.3. kadru kaitos, nedarbingumo, nelaimingų atsitikimų darbe duomenimis;
 - 3.4. streso darbe požymiais;
 - 3.5. mokslinių tyrimų duomenimis;
 - 3.6. gera užsienio šalių streso ar psichosocialinių rizikos veiksnių rizikos vertinimo praktika.

IV SKYRIUS

TYRIMAS DĖL ĮTAMPŲ DARBE PRIEMONIŲ NUSTATYMO

4. Tyrimas dėl įtampų darbe mažinančių priemonių nustatymo (toliau – Tyrimas) atliekamas pagal VSMC direktoriaus patvirtintą ir su įstaigos darbo taryba suderintą rizikos veiksnių tyrimo darbų planą.
5. Tyrimo darbų plane nurodoma:
 - 5.1. numatomi tirti rizikos veiksniai;
 - 5.2. darbo vietos, kuriose bus atliekamas tyrimas;
 - 5.3. naudojami tyrimo metodai;
 - 5.4. numatomas darbuotojų, kurie gali būti veikiami rizikos veiksnių, skaičius.
6. Tyrimo darbų planas sudaromas atsižvelgiant į:
 - 6.1. įstaigos ekonominės veikos sritį;
 - 6.2. darbo sąlygas;
 - 6.3. darbo priemones;
 - 6.4. darbo laiko režimą;
 - 6.5. neseniai įvykusius pokyčius, vykdomus ar planuojamus vykdyti pakeitimus VSMC;
 - 6.6. taikytas ar taikomas streso darbe prevencines priemones.
7. Rizikos veiksnių tyrimo metu VSMC direktorius užtikrina:
 - 7.1. įprastinę darbo ar technologinę proceso eigą;

- 7.2. pokalbių su darbuotojais ar jų atstovais, darbuotojų anketavimo galimybę.
8. Rizikos veiksniai tiriami naudojant stebėjimo, darbo vietos aprašymo ir apklausos būdus.
9. Rizikos veiksnių tyrimas atliekamas:
 - 9.1. įvertinant kiekvieno tiriamo rizikos veiksnio poveikio trukmę ar stiprumą;
 - 9.2. atsižvelgiant į Įstaigos (darbo vietos, atliekamo darbo) specifiką;
 - 9.3. įvertinant tiriamos situacijos tipiskumą;
 - 9.4. nustatant darbuotojų, kurie gali būti veikiami rizikos veiksnių, skaičių.

V SKYRIUS

RIZIKŲ, GALINČIŲ SUKELTI ĮTAMPĄ DARBE, NUSTATYMAS

10. Nustatant riziką galinčią sukelti įtampą darbe, analizuojami rizikos tyrimo rezultatai:
 - 10.1. apibendrinami rizikos veiksnių tyrimo duomenys;
 - 10.2. nustatomos pagrindinės streso darbe priežastys;
 - 10.3. atsižvelgiama į kitą turimą informaciją apie darbo sąlygas;
 - 10.4. įvertinama darbuotojų sveikatos pakenkimo galimybė.
11. Nustačius riziką darbuotojų sveikatai dėl rizikos veiksnių poveikio, darbdavys planuoja ir tvirtina su darbuotojų atstovu suderintą priemonių planą psichosocialinei rizikai mažinti ir/ar šalinti.
12. Su psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo duomenimis bei priemonių planu psichosocialinei rizikai mažinti ir/ar šalinti supažindinami darbuotojai, darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

13. Šis Aprašas peržiūrimas ir atnaujinamas ne rečiau kaip kartą per metus arba pasikeitus teisės aktams, kurie reglamentuoja asmens duomenų tvarkymą.
14. VSMC darbuotojai su šiuo Aprašu yra supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis jame nustatytų įpareigojimų, bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šiame Apraše nustatytais principais.
15. Apie šį Aprašą yra informuota darbo taryba ir dėl jo priėmimo su ja pasikonsultuota.