

PATVIRTINTA

Šiaulių rajono savivaldybės kultūros centro
direktorius

2023 m. sausio 23 d. įsakymu Nr. V-5(1.3)

ŠIAULIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS KULTŪROS CENTRO ĮTAMPA DARBE MAŽINANČIŲ PRIEMONIŲ NUSTATYMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių rajono savivaldybės kultūros centro įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) tikslas – nustatyti ir įvertinti esamą ar galimą psichosocialinę riziką darbe, ją pašalinti, o jei negalima pašalinti, įdiegti prevencijos priemones, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo šios rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

2. Veiksmingai šalinant psichosocialinę riziką, sukuriama sveika darbo aplinka, kurioje darbuotojai jaučiasi vertinami, užtikrinama palankesnė darbo kultūra ir galiausiai pasiekiami geresnių verslo rezultatų.

3. Įstaigoje sukuriama tokia darbo aplinka, kurioje darbuotojai nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių veiksmų ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį.

4. Pagrindinės sąvokos:

4.1. **įstaiga, darbdavys** – Šiaulių rajono savivaldybės kultūros centras;

4.2. **darbuotojas** – asmuo, dirbantis Šiaulių rajono savivaldybės kultūros centre pagal darbo sutartį;

4.3. **įtampa darbe** – emocinių, pažintinių, elgesio ir fiziologinių reakcijų į nemalonius ir kenksmingus darbo turinio, darbo organizavimo ir darbo aplinkos aspektus visuma.

4.4. **nepriimtina rizika** – rizika, su kuria negalima taikstyti, nesvarbu, kokia būtų su ja susijusios veiklos nauda;

4.5. **pavojus** – galima grėsmė darbuotojų sveikatai ir gyvybei;

4.6. **priimtina rizika** – rizika, kuri laikoma nereikšminga arba tampa nereikšminga taikant prevencijos priemones;

4.7. **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;

4.8. **rizika** – traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo galimybė dėl kenksmingo ir (ar) pavojingo darbo aplinkos veiksnio (veiksnių) poveikio;

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

4.10. **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;

4.11. **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;

4.12. **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;

4.13. kitos dokumente vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, kituose teisės aktuose.

II SKYRIUS PSICHOLOGINIAI RIZIKOS VEIKSNIAI

5. Identifikuojami, tiriami ir nustatomi šie psichosocialiniai rizikos veiksniai:

5.1. 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.);

5.2. veiksniai, susiję su darbo reikalavimais: darbo krūvis (pernelyg didelis ar pernelyg mažas), didelis darbo tempas, per trumpas terminas užduotims įvykdyti, darbuotojų sugebėjimų ir galimybių atlikti užduotis neatitikimas, neaiškos darbo užduotys;

5.3. veiksniai, susiję su darbo organizavimu: darbo laiko trukmė, paskirstymas, darbo sutarties rūšis, per didelė ar per maža darbo kontrolė, darbo apmokėjimo ypatumai;

5.4. 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;

5.5. 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, atsiliepinų apie atliktą darbą trūkumas, bauginimas (mobingas) smurtu, priekabiavimas.

6. Specialistai, atliekantys psichosocialinių veiksnių rizikos tyrimus, privalo turėti žinių apie psichosocialinių veiksnių keliamą riziką darbuotojų sveikatai, žinoti teisės aktus, reikalavimus ir metodikas, susijusias su psichosocialinių veiksnių rizikos nustatymu.

III SKYRIUS PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ, GALINČIŲ SUKELTI ĮTAMPĄ DARBE, IDENTIFIKAVIMAS

7. Identifikuojant psichosocialinių rizikos veiksnių riziką:

7.1. atliekami parengiamieji darbai, kurių metu išnagrinėjami duomenys, būtini psichosocialiniams rizikos veiksniams identifikuoti, remiantis:

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

7.1.2. darbuotojų bei jų atstovų skundų bei pasiūlymų duomenimis;

7.1.3. darbuotojų kaitos, nedarbingumo, nelaimingų atsitikimų darbe duomenimis;

7.1.4. streso darbe požymiais;

7.1.4.1. įstaigos lygmeniu: pravaikštos, nepunktualumas, drausmės problemos, priekabiavimas, mažesnis našumas, klaidos, didesnės kompensacijų ir sveikatos priežiūros išlaidos;

7.1.4.2. atskirų žmonių lygmeniu: emocinės reakcijos (dirglumas, nerimas, miego problemos, depresija, hipochondrija, susvetimėjimas, išsekimas, blogi santykiai šeimoje), pažintinės reakcijos (sunku susikaupti, įsiminti, išmokyti naujų dalykų, priimti sprendimus), elgesio reakcijos (piktnaudžiavimas narkotikais, alkoholiu, tabaku, žalingas elgesys), fiziologinės reakcijos (nugaros problemos, imuniteto susilpnėjimas, skrandžio opos, širdies problemos, padidėjęs kraujospūdis);

7.1.5. psichosocialinių veiksnių tyrimo, vertinimo metodikomis;

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

7.2. išsiaiškinama, ar įstaigoje egzistuoja streso darbe problema;

7.3. identifikuojami galimi psichosocialiniai rizikos veiksniai;

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

IV SKYRIUS PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKOS VEIKSNIŲ, GALINČIŲ SUKELTI ĮTAMPĄ DARBE, TYRIMAS

8. Tyrimas atliekamas pagal įstaigos vadovo patvirtintą ir su įstaigos darbuotojų atstovu suderintą rizikos veiksnių tyrimo darbų planą.

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 įvykusius pokyčius, vykdomus ar planuojamus vykdyti pakeitimus įstaigoje;

9.7. taikytas ar taikomas streso darbe prevencines priemones.

10. Psichosocialinės rizikos veiksnių tyrimo darbų plane gali būti nurodoma:

10.1. numatomi tirti psichosocialiniai rizikos veiksniai;

10.2. darbo vietos, kuriose bus atliekamas tyrimas;

10.3. naudojami tyrimo metodai;

10.4. numatomas darbuotojų, kurie gali būti veikiami psichosocialinės rizikos veiksnių, skaičius.

11. Psichosocialiniai rizikos veiksniai tiriami taikant Lietuvos Respublikos teisės aktų, kompetentingų tarptautinių organizacijų nustatytas psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodikas.

12. Psichosocialinės rizikos veiksnių tyrimo metu darbdavys užtikrina:

12.1. įprastinę darbo ar technologinio proceso eigą;

12.2. pokalbių su darbuotojais ar jų atstovais, darbuotojų anketavimo galimybę.

13. Psichosocialiniai rizikos veiksniai tiriami naudojant stebėjimo, darbo vietos aprašymo ir apklausos būdus.
14. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas atliekamas:
 - 14.1. įvertinant kiekvieno tiriamo psichosocialinio rizikos veiksnio poveikio trukmę ar stiprumą;
 - 14.2. atsižvelgiant į įstaigos (darbo vietos, atliekamo darbo) specifiką;
 - 14.3. įvertinant tiriamos situacijos tipiškumą;
 - 14.4. nustatant darbuotojų, kurie gali būti veikiami psichosocialinių rizikos veiksnių, skaičių.
15. Nustatant psichosocialinių veiksnių riziką, analizuojami rizikos tyrimo rezultatai:
 - 15.1. apibendrinami psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo duomenys;
 - 15.2. nustatomos pagrindinės streso darbe priežastys;
 - 15.3. atsižvelgiama į kitą turimą informaciją apie darbo sąlygas;
 - 15.4. įvertinama darbuotojų sveikatos pakenkimo galimybė.
16. Tyrimo rezultatai registruojami tyrimo protokoluose.

V SKYRIUS

ĮTAMPĄ DARBE MAŽINANČIŲ PRIEMONIŲ NUSTATYMAS

17. Nustačius nepriimtina riziką dėl psichosocialinių veiksnių poveikio, įstaigos vadovas imasi priemonių šiai rizikai šalinti:
 - 17.1. įgyvendina prevencines priemones rizikai pašalinti ar jai sumažinti;
 - 17.2. planuoja ir tvirtina su darbuotojų atstovu suderintą priemonių planą psichosocialinei rizikai mažinti ir / ar šalinti.
18. 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.
19. Įgyvendinus numatytas prevencijos priemones, organizuojamas įgyvendintų priemonių efektyvumo mažinant riziką vertinimas ir prireikus papildomų rizikos mažinimo priemonių parengimas ir įgyvendinimas.
20. Prevencijos priemonių plane gali būti numatytos šios priemonės:
 - 20.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas (normalaus darbo krūvio suteikimas, aiškos atsakomybės ribos, teisingas apmokėjimas, konfliktinių situacijų sprendimas, besitęsiančio streso vengimas);
 - 20.2. mokymų organizavimas streso ir konfliktų valdymo, asertyvaus bendravimo temomis;
 - 20.3. papildomos informacijos suteikimas darbuotojams;
 - 20.4. nuolatinis stebėjimas ir, atsižvelgiant į stebėsenos rezultatus, plano peržiūrėjimas ir keitimas;
 - 20.5. kitos priemonės.

VISKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

21. Aprašas galioja nuo jo patvirtinimo dienos visiems įstaigos darbuotojams.
 22. Darbuotojai supažindinami su šiuo dokumentu ir (ar) jo pakeitimais pasirašytinai.
-

Suderinta

Šiaulių rajono savivaldybės kultūros centro
taryba

Jurteina Rutkauskienė *[signature]*
2023-01-20