

PATVIRTINTA

Kauno kolegijos direktoriaus

2022 m. kovo 30 d. įsakymu Nr. 1-154

ĮTAMPĄ DARBE MAŽINANČIŲ PRIEMONIŲ NUSTATYMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Įtampą darbe mažinančių priemonių nustatymo tvarkos aprašo (toliau – Aprašas) tikslas – numatyti kaip esama ar galima psichosocialinė rizika darbe bus nustatoma, vertinama ir šalinama bei kokios prevencijos priemonės bus diegiamos, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo rizikos ir kiek įmanoma ją sumažinti.

2. Veiksmingai šalinant psichosocialinę riziką, sukuriama saugi ir sveikatai palanki darbo aplinka, kurioje darbuotojai nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį.

3. Kolegijoje yra patvirtintas Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas, kuris apibrėžia darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo principus, jų įgyvendinimo prevencines priemones, psichologinio smurto ir mobingo darbe atvejų nagrinėjimo tvarką.

4. Pagrindinės sąvokos:

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

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

4.3. **Pavojus** – grėsmė darbuotojų sveikatai ir gyvybei.

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

4.5. **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.

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

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

4.8. **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.

4.9. **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.

4.10. **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.

5. Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbuotojų saugą ir sveikatą.

II SKYRIUS PSICHOSOCIALINIAI RIZIKOS VEIKSNIAI

6. Identifikuojami, tiriami ir nustatomi šie psichosocialiniai rizikos veiksniai:
- 6.1. 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, neaiškios darbo užduotys;
 - 6.2. veiksniai, susiję su darbo organizavimu: darbo laiko trukmė, paskirstymas, darbo sutarties rūšis, per didelė ar per maža darbo kontrolė, darbo apmokėjimo ypatumai;
 - 6.3. 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;
 - 6.4. 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 įmonėje atsiliepimų apie atliktą darbą trūkumas, bauginimas (mobingas) smurtu, priekabiavimas.
7. Specialistai, atliekantys psichosocialinių veiksmų rizikos tyrimus, privalo turėti žinių apie psichosocialinių veiksmų keliamą riziką darbuotojų sveikatai, žinoti teisės aktus, reikalavimus ir metodikas, susijusias su psichosocialinių veiksmų rizikos nustatymu.

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

8. Identifikuojant psichosocialinių rizikos veiksmų riziką:
- 8.1. atliekami parengiamieji darbai, kurių metu išnagrinėjami duomenys, būtini psichosocialiniams rizikos veiksniams identifikuoti:
 - 8.1.1. darbo vietų, darbo ir poilsio režimo, naudojamų darbo priemonių, žinomų darbo aplinkos rizikos veiksmų duomenys;
 - 8.1.2. darbuotojų skundų bei pasiūlymų duomenys;
 - 8.1.3. darbuotojų kaitos, nedarbingumo, nelaimingų atsitikimų darbe duomenys;
 - 8.1.4. streso darbe požymiai:
 - 8.1.4.1. įstaigos lygmeniu: pravaikštos, nepunktualumas, drausmės problemos, priekabiavimas, mažesnis našumas, klaidos, didesnės kompensacijų ir sveikatos priežiūros išlaidos;
 - 8.1.4.2. atskirų žmonių lygmeniu: emocinės reakcijos (dirglumas, nerimas, miego problemos, depresija, hipochondrija, susvetimėjimas, išsekimas, blogi santykiai šeimoje), pažintinės reakcijos (sunku susikaupti, įsiminti, išmokti naujų dalykų, priimti sprendimus), elgesio reakcijos (piktnaudžiavimas narkotikais, alkoholiu, tabaku, žalingas elgesys), fiziologinės reakcijos (nugaros problemos, imuniteto susilpnėjimas, skrandžio opos, širdies problemos, padidėjęs kraujospūdis);
 - 8.1.5. psichosocialinių veiksmų tyrimo, vertinimo metodika;
 - 8.1.6. gera užsienio šalių streso darbe ar psichosocialinių rizikos veiksmų rizikos vertinimo praktika;
 - 8.2. išsiaiškinama, ar egzistuoja streso darbe problema;
 - 8.3. identifikuojami galimi psichosocialiniai rizikos veiksniai;
 - 8.4. nurodomas sąrašas ir skaičius darbuotojų, kurie gali būti veikiami psichosocialinių rizikos veiksmų.

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

9. Psichosocialiniai rizikos veiksniai tiriami, taikant Lietuvos Respublikos teisės aktų, kompetentingų tarptautinių organizacijų nustatytas psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodikas ir vadovaujantis streso valdymo standartais.

10. Atsižvelgiant į darbo sąlygas, darbo priemones, darbo laiko režimą, neseniai įvykusių, vykdomus ar planuojamus vykdyti pokyčius Kolegijoje, taikytas ar taikomas streso darbe prevencines priemones, atliekamas tyrimas ir parengiama Psichosocialinių rizikos veiksnių ir mobingo darbe prevencijos tyrimo ataskaita (protokolas).

11. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimas atliekamas:

11.1. įvertinant kiekvieno tiriamo psichosocialinio rizikos veiksnio poveikio trukmę ar stiprumą;

11.2. atsižvelgiant į darbo vietas, atliekamo darbo specifiką;

11.3. įvertinant tiriamos situacijos tipiškumą;

11.4. nustatant darbuotojų, kurie gali būti veikiami psichosocialinių rizikos veiksnių, skaičių.

12. Psichosocialiniai rizikos veiksniai tiriami naudojant stebėjimo, darbo vietos aprašymo ir apklausos būdus.

13. Psichosocialinės rizikos veiksnių tyrimo metu Kolegija užtikrina:

13.1. įprastinę darbo ar studijų proceso eigą;

13.2. pokalbių su darbuotojais, darbuotojų anketavimo galimybę.

14. Psichosocialinių rizikos veiksnių ir mobingo darbe prevencijos tyrimo ataskaitoje (protokole) nurodoma:

14.1. numatomi tirti psichosocialiniai rizikos veiksniai;

14.2. darbo vietos, kuriose bus atliekamas tyrimas;

14.3. naudojami tyrimo metodai;

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

15. 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.

V SKYRIUS ĮTAMPĄ DARBE MAŽINANČIŲ PRIEMONIŲ NUSTATYMAS

16. Nustačius nepriimtina riziką dėl psichosocialinių veiksnių poveikio, Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas informuoja direktorių ir imasi priemonių šiai rizikai šalinti:

16.1. įgyvendina prevencines priemones rizikai pašalinti ar jai sumažinti;

16.2. planuoja ir teikia tvirtinti direktoriui prevencinių priemonių planą psichosocialinei rizikai mažinti ir (ar) šalinti (toliau – prevencinių priemonių planas).

17. Su psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimo duomenimis bei priemonių planu psichosocialinei rizikai mažinti ir (ar) šalinti supažindinami darbuotojai.

18. Įgyvendinus numatytas prevencijos priemones, organizuojamas įgyvendintų priemonių efektyvumo mažinant riziką vertinimas ir prireikus papildomų rizikos mažinimo priemonių parengimas ir įgyvendinimas.

19. Prevencijos priemonių plane gali būti numatytos šios priemonės:

- 19.1. psichosocialinės aplinkos gerinimas (normalaus darbo krūvio suteikimas, aiškios atsakomybės ribos, teisingas apmokėjimas, konfliktinių situacijų sprendimas, besitęsiančio streso vengimas);
- 19.2. mokymų organizavimas streso ir konfliktų valdymo, asertyvaus bendravimo, mobingo atpažinimo ir kt. temomis;
- 19.3. papildomos informacijos suteikimas darbuotojams;
- 19.4. nuolatinis stebėjimas ir, atsižvelgiant į stebėsenos rezultatus, plano peržiūrėjimas ir keitimas;
- 19.5. kitos priemonės.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

20. Aprašas tvirtinamas, gali būti keičiamas ar pripažįstamas netekusiu galios Kolegijos direktoriaus įsakymu.
 21. Šis Aprašas įsigalioja kitą dieną po paskelbimo Kolegijos vidaus informacinėje sistemoje.
-