

LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA
PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

ĮMONIŲ TIKRINIMO KLAUSIMYNAS
Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija

2024 m. rugpjūčio 1 d. Nr. TA (Priekabiavimas
darbe) 1530 - 0079

Teritorinis skyrius: Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius

Darbo inspektorius/-iai: Vyriausiasis darbo inspektorius Edvardas Kviatkauskas,
edvardas.kviatkauskas@vdi.lt, +37068631829;

Patikrinime dalyvavę įmonės atstovai / įrenginio savininkas:

Inspektavimo data: 2024-08-01

BENDRA INFORMACIJA

1. Ūkio subjekto pavadinimas (įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, ar fizinis asmuo):
Strėvininkų socialinės globos namai

2. Įmonės kodas: 290796410

3. Kontaktai (el. paštas; tel. Nr.): strevininkup@takas.lt 834649536

4. Centrinė būstinė: Kaišiadorių r. sav., Žiežmarių apylinkės sen., Mūro Strėvininkų k., Mokyklos g. 46, LT-56202

5. Įmonės veikla: 873000 Stacionarinė pagyvenusių ir neįgaliųjų asmenų globos veikla

6. Inspektavimo vieta: , Mūro Strėvininkų k., Žiežmarių apylinkės sen., Kaišiadorių r. sav., Kauno apskr.

7. Darbdavį atstovaujantis asmuo (pareigos, vardas, pavardė): Direktorė DANUTĖ TRUKŠINIENĖ

TIKRINIMO KLAUSIMAI

Eil. nr.	Klausimai	Taip	Ne	N/N	Komentaras	Nuotraukos
PSICHOSOCIALINIAI RIZIKOS VEIKSNIAI						
1.	Ar vertinami psichosocialiniai rizikos veiksniai?	X				
1.1.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksnius, susijusius su darbo sąlygomis (pavyzdžiui, darbas nakties laiku ar pamainomis, darbas veikiant cheminiams, biologiniams, ergonominiams, fizikiniams ar fiziniams veiksniams)? ([1.2.] 3.1 p.)	X				
1.2.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksnius, susijusius su darbo reikalavimais (pavyzdžiui, darbo krūvis, darbo tempas, darbui atlikti skiriamas laikas, darbo terminai, atsakomybė, emociniai reikalavimai, darbuotojų sugebėjimų ar galimybių ir reikalavimų atlikti darbą atitikimas)? ([1.2.] 3.2 p.)	X				
	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksnius, susijusius su darbo organizavimu (pavyzdžiui, darbo laiko trukmė, darbo vaidmens, darbo atlygio					

1.3.	ypatumai, saugumas dėl darbo, teisingumas darbe, mokymų užtikrinimas, karjeros galimybės, izoliacija, pokyčių valdymo ypatumai, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės)? ([1.2.] 3.3 p.)	X				
1.4.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksnius, susijusius su darbo turiniu (pavyzdžiui, įtaka darbo procesui ir rezultatui, darbo monotonija, darbo prasingumas)? ([1.2.] 3.4 p.)	X				
1.5.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksnius, susijusius su darbuotojų tarpusavio santykiais ir (ar) santykiais su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis (pavyzdžiui, kolegų ir vadovų palaikymas, konfliktai, fizinis ir psichologinis smurtas darbe)? ([1.2.] 3.5 p.)	X				
PSICHOSOCIALINIAI RIZIKOS VEIKSNIAI						
1.6.	Ar darbuotojai ir jų atstovai supažindinami su psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo rezultatais? (1.2.] 10 p., ([1.3.] 17.6 p.)	X				
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DRAUDIMAS IR PREVENCIJA						
2.	Ar darbdavys sukūrė tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį? ([1.1.] 30 str. 1 d.)	X				
3.	Ar darbdavys ėmėsi būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti?	X				
3.1.	Ar nustatytos tinkamo elgesio / etikos taisyklės? ([1.1.] 30 str. 3 d. 1 p.)	X				
3.2.	Ar nustatytas smurto ir priekabiavimo draudimas? ([1.1.] 30 str. 3 d. 1 p.)	X				
3.3.	Ar nustatyta, į ką gali kreiptis darbuotojas/-ai, patyręs/-ę smurtą ir/ar priekabiavimą? ([1.1.] 30 str. 3 d. 1 p.)	X				
3.4.	Ar darbdavys, gavęs informaciją apie nepriimtina elgesį ar jo grėsmę, ėmėsi šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių? ([1.1.] 30 str. 3 d. 1 p.)	X				
3.5.	Ar nustatyta pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarka? ([1.1.] 30 str. 3 d. 2 p.)	X				
	Ar darbuotojai supažindinami su įmonėje /					

3.6.	įstaigoje / organizacijoje patvirtintais teisės aktais, reglamentuojančiais smurto ir priekabiavimo prevenciją? ([1.1.] 30 str. 3 d., 42 str. 4 d.)	X				
3.7.	Ar darbuotojams organizuojami mokymai apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemonės, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje? ([1.1.] 30 str. 3 d. 3 p.)	X				
4.	Ar darbdavys ėmėsi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ir(ar) priekabiavimą, suteikti? ([1.1.] 30 str. 3 d.)	X				
5.	Ar darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, patvirtino smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką? ([1.1.] 30 str. 4 d.)	X				

REZULTATAI

Rezultatai	Kiekis
Įrašų nerasta	

REKOMENDACIJOS, PASIŪLYMAI

- Peržiūrėti ir papildyti įstaigos direktoriaus 2021-06-01 įsakymu Nr. V-34 patvirtintą Strėvininkų socialinės globos namų mobingo ir psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijos ir intervencijos tvarkos aprašą atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 4 dalies reikalavimus ir Valstybinės darbo inspekcijos parengtas ir paskelbtas rekomendacijas (https://www.vdi.lt/AtmUploads/Smurtas_Priekabiavimas.pdf) bei pasirašytinai supažindinti darbuotojus;
- Atnaujinti įstaigos psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą bei vykdyti nuolatinį profesinės rizikos stebėjimą;
- Paskirti ir informuoti darbuotojus apie konkrečius paskirtus asmenis, į kuriuos gali kreiptis patyrus priekabiavimą ir smurtą darbe;
- Palaikyti pagarbius, dalykiškus santykius vadovaujantis įstaigoje priimtomis etikos ir elgesio normomis. Siekiant išvengti darbo ginčų su darbuotojais, palaikyti konstruktyvų komunikavimą, bendravimą, aiškintis darbuotojų pasitenkinimą darbo sąlygomis.
- Organizuoti stebėseną, siekiant įsitikinti, jog įstaigoje įdiegtos pakankamos prevencijos priemonės, kad darbuotojai nepatirtų darbe bauginimo, žeminančio ir užgaulaus elgesio.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas įpareigoja ūkio subjekto vadovą (darbdavį) informuoti darbuotojus apie Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos atlikto patikrinimo rezultatus. Rekomenduojame užtikrinti šio įpareigojimo įgyvendinimą.

Informaciją Jums aktualiais darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo teisės klausimais galite rasti Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos interneto svetainėje adresu www.vdi.lt. Taip pat galite konsultuotis šios inspekcijos bendruoju konsultavimo telefonu (8 5) 213 9772 ar elektroniniu paklausimu (atitinkamoje nuorodoje šios inspekcijos interneto svetainėje (www.vdi.lt)).

TEISĖS AKTŲ ŽYMĖJIMAS KLAUSIMYNE

- 1.1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;
- 1.2. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, patvirtinti Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241;
- 1.3. Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir

darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961.