

LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINĖ DARBO INSPEKCIJA
PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

ĮMONIŲ TIKRINIMO KLAUSIMYNAS
Smurto ir priekabiavimo darbe prevencija

2024 m. sausio 5 d. Nr. TA (Priekabiavimas
darbe) 1428 - 0048

Teritorinis skyrius: Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius

Darbo inspektorius/-iai: Vyriausioji darbo inspektorė Giedrė Lukošienė, giedre.lukosiene@vdi.lt,
+37066655457;

Patikrinime dalyvavę įmonės atstovai / įrenginio savininkas: _____

Inspektavimo data: 2024-01-05

BENDRA INFORMACIJA

1. Ūkio subjekto pavadinimas (įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, ar fizinis asmuo):
Viešoji įstaiga K. Griniaus slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninė

2. Įmonės kodas: 135134113

3. Kontaktai (el. paštas; tel. Nr.): edita.jankauskiene@kgriniausligonine.lt 837346675

4. Centrinė būstinė: Kaunas, Kruonio g. 21

5. Įmonės veikla: 861040 Slaugos ligoninių veikla

6. Inspektavimo vieta: Kruonio g. 21, Kauno m., Kauno m. sav., Kauno apskr.

7. Darbdavį atstovaujantis asmuo (pareigos, vardas, pavardė): Direktorė EDITA JANKAUSKIENĖ

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				
1.3.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksnius, susijusius su darbo organizavimu (pavyzdžiui, darbo laiko trukmė, darbo vaidmens, darbo atlygio ypatumai, saugumas dėl darbo, teisingumas	X				

	darbe, mokymų užtikrinimas, karjeros galimybės, izoliacija, pokyčių valdymo ypatumai, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės)? ([1.2.] 3.3 p.)					
1.4.	Ar organizuojant darbą atsižvelgiama į psichosocialinius veiksniai, 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 veiksniai, 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 priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi 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 / įstaigoje / organizacijoje patvirtintais teisės					

3.6.	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 priemones, 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

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.

1. Užtikrinti, kad visais atvejais, gavus informaciją apie darbuotojo galimai patirtą psichologinį ir / ar fizinį smurtą darbe, tokie įvykiai būtų registruojami ir nagrinėjami pagal įstaigoje nustatytą tvarką, todėl rekomenduojame nedelsiant ištirti įstaigos darbuotojos R. Girdziušaitės pateiktą informaciją dėl galimai darbuotojos L. M. Rūgieniūtės netinkamo elgesio R. Girdziušaitės atžvilgiu smurto kontekste.
2. Operatyviai reaguoti ir spręsti išskylančias konfliktines situacijas, siekiant kiek įmanoma labiau apsaugoti darbuotoją / -us nuo galimo neteisėto poveikio
3. Siekiant išvengti darbo ginčų su darbuotojais, palaikyti konstruktyvų bendravimą su jais: skatinti atvirą ir sąžiningą komunikaciją, sudaryti galimybę darbuotojams dalintis savo mintimis, idėjomis ir rūpesčiais.
4. Skatinti ir mokyti darbuotojus dirbti komandoje, ypatingai atkreipiant dėmesį į etišką, mandagų, pagarbų ir dalykišką tarpusavio bendravimą.
5. Organizuoti stebėseną, siekiant įsitikinti, jog įstaigoje įdiegtos pakankamos prevencijos priemonės, kad darbuotojai nepatirtų psichologinio ir / ar fizinio smurto darbe.
6. Peržiūrėti ir patikslinti įstaigoje patvirtintą smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atkreipiant dėmesį į pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarką, nustatyti šių pranešimų nagrinėjimo terminą, paskirti atsakingą asmenį, į kurį darbuotojai galėtų kreiptis darbe patyrė smurtą ir / ar priekabiavimą, kuriuo darbuotojai galėtų pasitikėti.
7. Pakartotinai supažindinti įstaigos darbuotojus su patikslinta Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika ir informuoti juos apie įstaigoje paskirtą atsakingą asmenį, į kurį darbuotojai gali kreiptis darbe patyrę smurtą ir / ar priekabiavimą.
8. Užtikrinti įstaigos darbuotojams tolygų grafikų sudarymą, paskiriant dirbti tiek dieninėse, tiek naktinėse pamainose.

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.