



LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO KONTROLIERIŲ ĮSTAIGA

ATASKAITA

**PO VIZITŲ MARIJAMPOLĖS APSKRITIES SUAUGUSIŲJŲ GLOBOS ĮSTAIGOSE:
VŠĮ MARIJAMPOLĖS PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRE,
VŠĮ ŠVČ. MARIJOS GLOBOS NAMUOSE,
MARIJAMPOLĖS SPECIALIUOSIUOSE SOCIALINĖS GLOBOS NAMUOSE,
VŠĮ MARIJAMPOLĖS ŠV. ARKANGELO MYKOLO GLOBOS NAMUOSE,
BĮ SUVALKIJOS SOCIALINĖS GLOBOS NAMUOSE,
KALVARIJOS GLOBOS IR UŽIMTUMO CENTRO GLOBOS NAMUOSE,
VŠĮ KAZLŲ RŪDOS SOCIALINĖS PARAMOS CENTRE,
KUDIRKOS NAUMIESČIO PARAPIJOS SOCIALINĖS PAGALBOS CENTRE,
KUKARSKĖS GLOBOS NAMUOSE
IR VILKAVIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS
GUDKAIMIO GLOBOS NAMUOSE**

2018-11-12 Nr. PRJ2018/1-67

Vilnius

I. NACIONALINĖ KANKINIMŲ PREVENCIJA, BENDRA INFORMACIJA APIE APSILANKYMUS, AKTUALŪS TEISĖS AKTAI IR STANDARTAI

1. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolieriai nuolat lankosi laisvės apribojimo vietose ir vykdo nacionalinę kankinimų prevenciją pagal Konvencijos prieš kankinimą ir kitokį žiaurų, nežmonišką ar žeminantį elgesį ar baudimą fakultatyvųjį protokolą; Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstaiga (toliau vadinama – Įstaiga) yra nacionalinė prevencijos institucija (Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstatymo (toliau vadinama – LR SKĮ) 3, 19¹ straipsniai).

2. Seimo kontrolierius, Įstaigos vadovas Augustinas Normantas, vykdydamas nacionalinę kankinimų prevenciją, pavedė 2018 m. gegužės–birželio mėn. Įstaigos Žmogaus teisių biuro vedėjui Kęstučiui Jankauskui, patarėjams Jurui Taminskui, Kristinai Brazevič, vyriausiosioms specialistėms Aurelijai Baltikauskaitei ir Irmai Zablackaitei atlikti patikrinimus Marijampolės apskrities suaugusiųjų globos įstaigose (toliau vadinama – globos įstaigos, įstaigos arba GI): viešojoje įstaigoje (VŠĮ) Marijampolės pirminės sveikatos priežiūros centre (toliau vadinama – Marijampolės PSPC), VŠĮ Švč. Marijos globos namuose (toliau vadinama – Švč. Marijos GN), Marijampolės specialiuosiuose socialinės globos namuose (toliau vadinama – Marijampolės GN), VŠĮ Marijampolės Šv. Arkangelo Mykolo globos namuose (toliau vadinama – Šv. Arkangelo Mykolo GN), biudžetinėje įstaigoje (BĮ) Suvalkijos socialinės globos namuose (toliau vadinama – Suvalkijos GN), Kalvarijos globos ir užimtumo centro globos namuose (toliau vadinama – Kalvarijos GN), VŠĮ Kazlų Rūdos socialinės paramos centre (toliau vadinama – Kazlų Rūdos SPC), Kudirkos Naumiesčio parapijos socialinės pagalbos centre (toliau vadinama – Kudirkos Naumiesčio SPC), Kukarskės globos namuose (toliau vadinama – Kukarskės GN) ir Vilkaviškio rajono savivaldybės Gudkaimio globos namuose (toliau vadinama – Gudkaimio GN).

Vadovaujantis LR SKĮ 19¹ straipsnio 4 dalies 6 punktu, vizitams globos įstaigose (Marijampolės PSPC, Švč. Marijos GN) buvo pasitelkta socialinio darbo ekspertė Ugnė Grigaitė (toliau vadinama – Ekspertas).

3. Marijampolės GN vizito dieną gyveno 159 žmonės (įstaigoje yra 160 vietų), Šv. Arkangelo Mykolo GN – 19 gyventojų (19 vietų), Suvalkijos GN – 40 gyventojų (40 vietų), Kudirkos Naumiesčio SPC – 26 gyventojai (26 vietos), Kukarskės GN – 20 gyventojų (20 vietų), Gudkaimio GN – 70 gyventojų (70 vietų), Kalvarijos GN – 286 gyventojai (keturių gyventojų buvo laukiama atvykstant; iš viso įstaigoje yra 290 (ilgalaikės globos) vietų), Kazlų Rūdos SPC – 60 gyventojų (60 vietų), Marijampolės PSPC – 60 gyventojų (60 vietų), Švč. Marijos GN – 60 gyventojų (60 vietų).

Lankantis įstaigose buvo bendrauta su jų vadovais, administracijų ir kitais darbuotojais bei gyventojais, apžiūrėti globotinių gyvenamieji kambariai, asmens higienos, medicininių procedūrų, valgyklos, virtuvėlių ir kitos patalpos, patikrinti įvairūs vidaus tvarkos dokumentai. Toliau ataskaitoje yra nurodytos lankymosi metu pastebėtos problemos, pateikiant ir gerosios praktikos pavyzdžių, atliekamas teisinis vertinimas, daromos atitinkamos išvados ir kompetentingoms institucijoms teikiamos rekomendacijos dėl nustatytų trūkumų taisymo.

4. Pagrindiniai teisės aktai, taikytini atliekant patikrinimus suaugusių asmenų globos įstaigose:

4.1. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

4.1.1. Lietuvos Respublikos Konstitucija;

4.1.2. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. vasario 20 d. įsakymu Nr. A1-46 patvirtintas Socialinės globos normų aprašo 4 priedas (2017 m. gegužės 4 d. įsakymo Nr. A1-214 redakcija) (toliau vadinama – Aprašas);

4.1.3. Lietuvos higienos norma HN 125:2011 „Suaugusių asmenų stacionarios socialinės globos įstaigos: bendrieji sveikatos saugos reikalavimai“, patvirtinta Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. vasario 10 d. įsakymu Nr. V-133 (toliau vadinama – Higienos norma);

4.1.4. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas;

4.1.5. Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatymas;

4.1.6. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas.

4.1.7. Lietuvos Respublikos visuomenės sveikatos priežiūros įstatymas;

4.1.8. Lietuvos Respublikos pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymas (toliau vadinama – PTŽSAI);

4.1.9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. spalio 10 d. nutarimas Nr. 978 „Dėl Socialinių paslaugų finansavimo ir lėšų apskaičiavimo metodikos patvirtinimo“ (toliau vadinama – Paslaugų finansavimo ir lėšų apskaičiavimo metodika);

4.1.10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 14 d. nutarimas Nr. 583 „Dėl Mokėjimo už socialines paslaugas tvarkos aprašo patvirtinimo“ (toliau vadinama – Mokėjimo už socialines paslaugas tvarkos aprašas);

4.1.11. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 8 d. įsakymu Nr. V-591 patvirtinta Lietuvos medicinos norma MN 28:2011 „Bendrosios praktikos slaugytojas. Teisės, pareigos, kompetencija ir atsakomybė“ (toliau vadinama – Medicinos norma MN 28:2011 *Bendrosios praktikos slaugytojas*);

4.1.12. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. gruodžio 13 d. įsakymas Nr. V-1051 „Dėl Vaistinių preparatų laikymo ir įtraukimo į apskaitą asmens sveikatos priežiūros įstaigose tvarkos aprašo patvirtinimo“;

4.1.13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. lapkričio 30 d. įsakymu Nr. A1-317 patvirtinti Socialinę globą teikiančių darbuotojų darbo laiko sąnaudų normatyvai (toliau vadinama – Darbo laiko sąnaudų normatyvai);

4.1.14. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2008 m. kovo 15 d. įsakymas Nr. V-196 „Dėl Savivaldybės visuomenės sveikatos biuro pavyzdinių nuostatų patvirtinimo“ (toliau vadinama – Visuomenės sveikatos biuro nuostatai);

4.2. Tarptautiniai teisės aktai ir standartai:

4.2.1. Europos žmogaus teisių konvencija (toliau vadinama – Europos konvencija);

4.2.2. Lietuva yra prisijungusi prie Europos konvencijos, todėl jai privalomi ir Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencijoje suformuluoti principai dėl konvencijos reikalavimų taikymo asmenims atimant arba apribojant laisvę;

4.2.3. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (toliau vadinama – Chartija);

4.2.4. Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija (toliau vadinama – Neįgaliųjų konvencija);

4.2.5. Jungtinių Tautų tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (toliau vadinama – Paktas);

4.2.6. 2016 m. Jungtinių Tautų Minesotos protokolas dėl potencialiai neteisėtų mirčių tyrimo;

4.2.7. Europos psichologų asociacijų federacijos Psichologo profesinės etikos kodeksas;

4.2.8. Europos valstybėse žmogaus teisių būklę įvairiose laisvės atėmimo (apribojimo) vietose vertina ir kankinimų prevenciją vykdo Europos komitetas prieš kankinimą ir kitokį žiaurų, nežmonišką ar žeminantį elgesį ir baudimą (toliau vadinama – CPT arba Komitetas). Šios tarptautinės institucijos rekomendacijose nustatyti elgesio su asmenimis, iš kurių atimta arba apribota laisvė, standartai ([CPT/Inf/E (2002) 1-Rev. 2015]¹), kurių privalo laikytis valstybės, Europos Tarybos narės, Europos konvencijos prieš kankinimą ir kitokį žiaurų, nežmonišką ar žeminantį elgesį ir baudimą dalyvės.

II. NUSTATYTOS APLINKYBĖS

1 SKYRIUS

PERSONALAS

5. Dėl darbuotojų sudėties ir pareigybių skaičiaus

5.1. Viena svarbiausių socialinės globos įstaigų tinkamo veiklos organizavimo priemonių yra teisės aktų reikalavimus ir gyventojų poreikius atitinkančio darbuotojų pareigybių (socialinių darbuotojų, padėjėjų, sveikatos priežiūros ir kitų specialistų) skaičiaus užtikrinimas.

Socialinę globą teikiančio personalo struktūra turi būti suformuota atsižvelgiant į GĮ gyventojų skaičių, jų specialiuosius poreikius ir turimą negalią. Personalas pareigybių skaičius turi būti ne mažesnis, nei reglamentuojama socialinę globą teikiančių darbuotojų darbo laiko sąnaudų normatyvuose; kokybiška socialinė globa asmenims turi būti teikiama visą parą; įstaigoje turi būti fiksuojama informacija apie asmenis, kuriems reikalinga slauga visą parą, sudaromas slankusis darbo grafikas (derinant darbą dienos ir nakties metu) (Aprašo 4 priedo 19, 19.1–19.4 punktai).

Darbo laiko sąnaudų normatyvų 9 punkte nustatyta:

a) vienam senyvo amžiaus asmeniui tenka 0,04–0,1 socialinio darbuotojo pareigybės (vienas darbuotojas turėtų prižiūrėti nuo 10 iki 25 žmonių) ir 0,08–0,3 individualios priežiūros personalo (slaugytojo padėjėjo) pareigybės (vienas darbuotojas turėtų prižiūrėti nuo 3 iki 12 žmonių);

b) vienam suaugusiam asmeniui su negalia – 0,04–0,1 socialinio darbuotojo pareigybės ir 0,14–0,36 individualios priežiūros personalo (slaugytojo padėjėjo) pareigybės (vienas darbuotojas turėtų prižiūrėti 3–7 žmones);

c) vienam asmeniui su sunkia negalia – 0,03–0,06 socialinio darbuotojo pareigybės (vienas darbuotojas turėtų prižiūrėti 16–33 žmones) ir 0,3–0,5 individualios priežiūros personalo (slaugytojo padėjėjo) pareigybės (vienas darbuotojas turėtų prižiūrėti 2–3 žmones);

d) vienam naktį dirbančiam darbuotojui pagal normatyvus turi tekti rūpintis ne daugiau nei 40 gyventojų, bet ne mažiau nei 1 darbuotojas naktį turi būti budėti įstaigoje arba įstaigos atskirose patalpose (pastate, name, bute).

Socialinei globai teikti įstaigoje (papildomai) steigiamos pareigybės, taip pat organizuojamos specialistų paslaugos (nesteigiant pareigybės globos įstaigoje): a) vyriausiojo socialinio darbuotojo

¹ Prieiga internete (anglų kalba): <http://www.cpt.coe.int/en/documents/eng-standards.pdf>

arba socialinio darbo padalinio vadovo arba įstaigos vadovo pavaduotojo socialiniams reikalams (iki 50 paslaugų gavėjų – 0,5–1 pareigybė, daugiau nei 50 gavėjų – 1–2 pareigybės); b) gydytojo (iki 100 gavėjų – 0,5–1 pareigybė, daugiau nei 100 gavėjų – 1–1,5 pareigybės), c) užimtumo specialisto (arba specialiojo / neformaliojo ugdymo pedagogo) (25–50 gavėjų – 1 pareigybė); slaugytojo – 10–30 gavėjų; d) kineziterapeuto / masažuotojo / ergoterapeuto (30–70 gavėjų – 1 pareigybė), e) sielovados darbuotojo, dietisto – po 0,5–1 pareigybė.

Asmens problemoms kompleksiskai spręsti socialinės globos įstaiga turi užtikrinti komandinį personalo darbą, darbuotojai turi žinoti įstaigoje taikomus komandinio darbo principus, naudojamus priimant sprendimus, susijusius su visapusišku asmens socialinės globos poreikių tenkinimu (Aprašo 4 priedo 20.9 p.).

CPT standartuose taip pat pažymima, kad globos įstaigoje turi būti užtikrinamas pakankamas darbuotojų skaičius (taip pat ir naktimis bei savaitgaliais), gyventojų poreikius atitinkanti personalo struktūra, darbuotojų patirtis ir pasirengimas, įvairių kategorijų darbuotojai turi nuolat rengti susitikimus (aptarimus) ir dirbti kaip komanda ([CPT/Inf (98) 12] 30, 42 ir 45 p., [CPT/Inf (2001) 16] 26 p.).

5.2. Patikrinimų GĮ metu nustatyta:

5.2.1. Daugumoje GĮ užtikrinamas minimalus darbuotojų ir jų pareigybių skaičius, atitinkantis Darbo laiko sąnaudų normatyvus; kitose įstaigose pareigybių numatyta mažiau nei patvirtinta Darbo laiko sąnaudų normatyvuose: individualiosios priežiūros personalo [Marijampolės GN – asmenims su sunkia negalia (39 gyventojai), įstaigos vadovo teigimu, imamasi priemonių mažinti asmenims skirtų vietų skaičių iki 38; Gudkaimio GN – taip pat asmenims su sunkia negalia (34 gyventojai)], vyriausiojo socialinio darbuotojo arba socialinio padalinio vadovo ir socialinio darbuotojo pareigybės (Kudirkos Naumiesčio GN).

5.2.2. Visose GĮ yra parengti personalo pareigybių aprašymai, kuriuose aiškiai nurodytos kiekvieno darbuotojo funkcijos, pareigos ir atsakomybė.

5.2.3. Globos įstaigų administracija deda pastangas užtikrinti tinkamas personalo darbo sąlygas ir darbo krūvį: atsižvelgiama į darbuotojų poreikius ir pageidavimus sudarant slankiuosius darbo grafikus; darbuotojų darbo laikas per savaitę vidutiniškai sudaro 40–48 val.; esant būtinumui pavaduoti kitus darbuotojus jų ligos arba atostogų metu pasitelkiami asmenys pagal darbo biržos užimtumo programą; siekiant užtikrinti, kad gyventojams visą parą būtų teikiama kokybiška socialinė globa, visose įstaigose fiksuojama informacija apie asmenis, kuriems reikalinga slauga dieną ir naktį, bei derinamas personalo darbas dienos ir nakties metu; pastebėtina, jog, nors tikrintose įstaigose neviršijamas numatytas maksimalus vienam darbuotojui naktį prižiūrėti tenkantis gyventojų skaičius (40) ir nusiskundimų iš gyventojų dėl darbuotojų pagalbos prieinamumo naktį negauta, tačiau, darbuotojų teigimu, yra sunku tokiam gyventojų skaičiui užtikrinti tinkamą priežiūrą, jei tarp jų yra asmenų su sunkia negalia bei asmenų, kuriems visą parą reikalinga slauga (tokių administracijos / darbuotojų pastabų buvo išgirsta Marijampolės GN, Suvalkijos GN, Kukarskės GN, Marijampolės SPC).

5.2.4. Visose įstaigose įdiegtas komandinis darbas ir nuolatinis keitimasis informacija. Darbuotojai nurodė, jog kasdien, keičiantis pamainoms, svarbiausia informacija bei gyventojų sveikatos būklės ypatumai kolegoms yra perduodama žodžiu; visuotiniai darbuotojų susirinkimai dažniausiai vyksta kartą per mėnesį, esant reikalui – ir dažniau; reguliariai vykstančiuose darbuotojų pasitarimuose aptariami aktualūs gyventojų priežiūros klausimai.

Gerosios praktikos pavyzdys

Gudkaimio GN yra patvirtintas Slaugytojų padėjėjų darbo pamainos perdavimo–priėmimo kitai darbo pamainai tvarkos aprašas, kuriame numatyta, kad, perduodant darbo pamainą, slaugytojų padėjėjai išsamiai informuoja priimančius darbo pamainą padėjėjus apie ypatingus įvykius, nutikusius pamainos metu, taikytas priemones ir jų rezultatus, gautus pavedimus, nurodymus ir jų atlikimo veiksmų seką; vienas atsakingas darbuotojas iš kiekvienos pamainos pasirašo Pamainos perdavimo ir priėmimo žurnale, nurodydamas datą, laiką ir pastabas apie svarbius įvykius pamainos metu; pamainos darbuotojai išrenka vieną asmenį, atsakingą už pamainos priėmimą–perdavimą kitai darbo pamainai; perimantys darbo pamainą darbuotojai privalo

susipažinti su informacija, užfiksuota neigiamo pobūdžio įvykių ir laikino gyventojų išvykimo registracijos žurnaluose; atsakingas slaugytojo padėjėjas taip pat išipareigoja pamainos metu su savimi nuolat turėti darbinį mobilųjį telefoną, užtikrinant galimybę būti pasiekiamam bet kuriuo metu; padėjėjams draudžiama pasitraukti iš darbo vietos, iki atvyks juos pakeičiantys darbuotojai, ir neperdavus pamainos; neatvykus darbuotojams apie tai pranešama įstaigos vadovui, kuris nedelsiant imasi atitinkamų priemonių.

5.2.5. Visose įstaigose vykdoma personalo darbo kokybės priežiūra; įstaigos naudoja įvairius nevykdomų arba netinkamai vykdomų pareigų atpažinimo bei suvaldymo metodus: sudaromos metinės darbuotojų užduotys ir stebimas atliekamas darbas (užtikrinama gyventojų švara ir priežiūra, patalpų tvarka ir pan.), padalinių vadovai kontroliuoja padalinyje dirbančių darbuotojų darbo kokybę, dėl kokybės apklausiami gyventojai ir darbuotojai, darbuotojams teikiami žodiniai ir / arba raštiški įspėjimai, primenamos pareiginės nuostatos ir darbo tvarkos taisyklės, prašoma pasiaiškinti, prireikus, taikomos drausminės nuobaudos.

Gerosios praktikos pavyzdys

Švč. Marijos GN, identifikavus nevykdomas arba netinkamai vykdomas pareigas, siekiant užtikrinti teikiamų paslaugų kokybę bei pakankamą darbuotojų kvalifikaciją konkrečiu klausimu, organizuojami papildomi personalo mokymai.

5.3. Taigi, atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta pirmiau, konstatuotina, kad visose įstaigose stengiamasi užtikrinti kokybiškas komandoje dirbančių specialistų paslaugas.

Kita vertus, ne visose GĮ yra užtikrintas teisės aktų reikalavimus ir gyventojų poreikius atitinkantis darbuotojų pareigybių (socialinių darbuotojų, padėjėjų ir kitų specialistų) skaičius. Vienam naktį dirbančiam darbuotojui prižiūrėti tenkantis maksimalus gyventojų skaičius (40) yra per didelis, jei įstaigoje yra gyventojų su sunkia negalia (Marijampolės GN, Gudkaimio GN, Kudirkos Naumiesčio GN).

6. Dėl darbuotojų profesinės kompetencijos ir elgesio su gyventojais

6.1. Socialinės globos įstaigoje turi būti palaikoma personalo nuolatinį profesinį tobulėjimą motyvuojanti bei paslaugų kokybės siekimo aplinka, sudaromi kvalifikacijos tobulinimo planai ir grafikai. Kiekvienas darbuotojas, teikiantis socialinę globą senyvo amžiaus asmeniui arba darbingo amžiaus asmeniui su negalia (tarp jų, ir turinčiam sunkią negalią), turi nuolat tobulinti savo kvalifikaciją, dalyvauti darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo programose ir įgyti naujų žinių, reikalingų darbe. Individualios priežiūros personalui socialinės globos įstaiga turi užtikrinti galimybę dalyvauti įžanginiuose mokymuose (Aprašo 4 priedo 22.1, 22.2 p.).

CPT standartuose taip pat pažymima personalo kompetencijos ir nuolatinio įgūdžių tobulinimo svarba ([CPT/Inf (92) 3] 59 p., [CPT/Inf (98) 12] 42 p.), [CPT/Inf (2001) 16] 26 p.).

6.2. Globos įstaigoje personalo kuriama aplinka ir elgesys su globotiniais yra ypatingai svarbūs įstaigos gyventojams. Jiems turi būti užtikrinama aplinka, pagrįsta abipusiu asmens ir socialinės globos įstaigos darbuotojų pasitikėjimu, pagarba ir meile, personalo ir asmens santykiai taip pat grindžiami tarpusavio supratimo ir susitarimo principais (Aprašo 4 priedo 9, 20.5 p.).

Atkreiptinas dėmesys į esmines priemones, padedančias užkirsti kelią tokiam darbuotojų elgesiui su gyventojais: tai yra tinkama personalo kontrolė, tinkamai taikomos suvaržymo priemonės, galimybė gyventojams pateikti skundus, palaikyti ryšius su artimaisiais ir kitos priemonės (Aštuntosios bendrosios ataskaitos [CPT/Inf (98) 12] 27–31 p.).

6.3. Patikrinimų GĮ metu nustatyta:

6.3.1. Visose aplankytose globos įstaigose yra paskirti asmenys, atsakingi už profesinės pagalbos darbuotojams organizavimą, sudaromi darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo planai ir nuosekliai siekiama juos įgyvendinti, nuolat teikiama ilgalaikę darbo globos institucijose patirtį turinčių kolegų pagalba, rengiami reguliarūs darbuotojų pasitarimai gyventojų priežiūros, globos ir kitais darbo klausimais.

6.3.2. Visų įstaigų darbuotojai 2017–2018 metais nuolat kėlė kvalifikaciją, mokėsi lavinti bendravimo įgūdžius (tarpusavyje, taip pat su globos namų gyventojais bei jų artimaisiais, ypatingai su senyvo amžiaus žmonėmis), ugdyti socialinius įgūdžius, taip pat kompleksinės pagalbos senyvo

amžiaus asmenims organizavimo, savarankiškumo skatinimo, saugios aplinkos užtikrinimo, darbuotojų komandos formavimo įgūdžius, mokėsi teikti pagalbą netekties, smurto atvejais, susipažino su Lietuvoje vykdoma institucinės globos pertvarka ir teisinio veiksnio instituto reforma.

Kartu pažymėtina, kad ne visuose GN personalas yra tinkamai informuotas apie Neįgaliųjų konvencijos reikalavimų taikymą (Marijampolės GN, Šv. Arkangelo Mykolo GN, Gudkaimio GN), kai kurių GĮ darbuotojams trūksta konfliktų psichologijos, smurto prevencijos žinių, taip pat įgūdžių, kurie padėtų valdyti agresyvų asmens elgesį, užtikrinti vyresnio amžiaus žmonių socialinės globos teises; darbuotojai nėra dalyvavę mokymuose savižudybių prevencijos tema (Kalvarijos GN); Šv. Arkangelo Mykolo GN administracija paaiškino, kad ne visuomet turima lėšų kvalifikacijos kėlimo programoms apmokėti. Eksperto nuomone, būtina skubiai kelti kvalifikaciją, ugdyti teigiamą personalo požiūrį į globojamų asmenų užimtumo, laisvalaikio praleidimo pasirinkimą, užtikrinti gyventojams socialinę globą, atitinkančią jų poreikius ir savarankiškumo lygį Marijampolės PSPC, kuriame darbuotojai globojamus asmenis vadina „ligoniais“, o gyvenamuosius kambarius – „palatomis“.

6.3.3. Socialinių paslaugų srities darbuotojams buvo užtikrinta galimybė dalyvauti profesinės kompetencijos tobulinimo renginiuose, kurių bendra trukmė atitiko socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintus minimalius reikalavimus (ne mažiau kaip 16 akademinį valandų per kalendorinius metus).

Gerosios praktikos pavyzdys

Dviejų įstaigų (Kalvarijos GN ir Švč. Marijos GN) administracija ieško galimybių socialiniams darbuotojams kvalifikaciją tobulinti daugiau, nei numatyta minimaliuose reikalavimuose, t. y., bent 18 val. per metus.

6.3.4. Visų įstaigų gyventojai gerai atsiliepė apie darbuotojus, jų bendravimą ir atliekamas pareigas, nusiskundimų dėl nepasitikėjimo darbuotojais arba jų galimai netinkamo elgesio (netinkamo bendravimo, pagalbos nesuteikimo, nepriežiūros ir pan.) nepateikė.

6.4. Įvertinus nustatytas aplinkybes, nėra pagrindo konstatuoti, jog tikrintų įstaigų darbuotojai nesilaiko pagrindinių darbuotojų elgesio principų, netinkamai, nerūpestingai, neatsakingai arba nekvalifikuotai atlieka savo pareigas, tačiau darbuotojams trūksta žinių apie Neįgaliųjų konvencijos reikalavimų taikymą (Marijampolės GN, Šv. Arkangelo Mykolo GN, Gudkaimio GN), taip pat konfliktų psichologijos, smurto prevencijos žinių bei įgūdžių, kurie padėtų valdyti agresyvų asmens elgesį, užtikrinti vyresnio amžiaus žmonių socialinės globos teises (Marijampolės PSPC), taip pat ne visuomet turima lėšų kvalifikacijos kėlimo programoms apmokėti (Šv. Arkangelo Mykolo GN).

2 SKYRIUS

APLINKA IR BŪSTAS

7. Dėl aplinkos pritaikymo neįgaliesiems ir pagalbos kvietimo sistemos

7.1. Neįgalumas yra dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas (Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 2 str. 6 d.). Sąvoka „neįgalumas“ apima įvairiausių funkcinius sveikatos sutrikimus: žmonės gali būti neįgalūs fiziškai, gali turėti psichikos ir elgesio sutrikimų bei kompleksinių sveikatos sutrikimų (ir fizinių, ir psichikos). Neįgaliųjų asmenų sveikatos sutrikimai, būsenos arba ligos gali būti nuolatinio pobūdžio arba laikini bei kintantys. Šie žmonės, nepriklausomai nuo neįgalumo priežasties, pobūdžio, pasireiškimo laipsnio, turi tas pačias teises kaip ir kiti asmenys (Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 3 str. 1 p.). Neįgaliesiems, negalintiems savarankiškai įgyvendinti savo teisių, visuomenė ir valstybė privalo teikti papildomą paramą ir garantijas, jie turi būti apsaugoti nuo bet kokio išnaudojimo, diskriminavimo, juos įžeidžiančio arba paniekinančio elgesio. Pagarbos asmens prigimtiniam orumui, savarankiškumui, įskaitant laisvę rinktis, ir