**LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ**

**N U T A R I M A S**

**DĖL PAPILDOMŲ IR SPECIALIŲ PERTRAUKŲ, ĮSKAITOMŲ Į DARBO LAIKĄ, NUSTATYMO TVARKOS PATVIRTINIMO**

2003 m. vasario 3 d. Nr. 160

Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. ) 159 straipsnio 4 dalimi, Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutaria:

Patvirtinti Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarką (pridedama).

MINISTRAS PIRMININKAS ALGIRDAS BRAZAUSKAS

SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTRĖ VILIJA BLINKEVIČIŪTĖ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

PATVIRTINTA

Lietuvos Respublikos Vyriausybės

2003 m. vasario 3 d. nutarimu

Nr. 160

**PAPILDOMŲ IR SPECIALIŲ PERTRAUKŲ, ĮSKAITOMŲ Į DARBO LAIKĄ,**

**NUSTATYMO TVARKA**

**I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos (toliau vadinama – Tvarka) paskirtis – reglamentuoti darbo laiku darbuotojams suteikiamas papildomas ir specialias pertraukas.

2. Papildomų ir specialių pertraukų tikslas – išsaugoti darbuotojų darbingumą, gerinti darbo našumą ir kokybę, apsaugoti darbuotojus nuo nuovargio ar pervargimo, kad būtų išvengta profesinių ligų ir nelaimingų atsitikimų darbe, mažėtų galimas nepalankių sveikatai veiksnių poveikis.

3. Papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė, poilsio vieta šių pertraukų metu nustatomi kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse.

4. Ši Tvarka parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (Žin., 2002, Nr. ) 159 straipsniu ir kitais straipsniais, reglamentuojančiais darbo ir poilsio laiką, darbdavių ir darbuotojų atstovavimą ir kolektyvinius darbo santykius.

5. Šia Tvarka vadovaujasi darbdaviai, darbdaviams atstovaujantys asmenys, nustatydami įmonių, įstaigų, organizacijų ar kitų organizacinių struktūrų (toliau vadinama – įmonė) darbuotojams įstatymuose ir kituose teisės aktuose numatytas papildomas ir specialias pertraukas, įskaitomas į darbo laiką. Ja taip pat vadovaujasi darbdaviams atstovaujantys asmenys ir darbuotojų atstovai, kolektyvinių derybų pagrindu nustatydami papildomas ir specialias pertraukas, įskaitomas į darbo laiką.

6. Šioje Tvarkoje vartojamos sąvokos:

Papildoma pertrauka – darbuotojams pailsėti skirtas laikas, kurio trukmę nustato įstatymai, kiti teisės aktai ir kuris numatomas kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse.

Speciali pertrauka – darbuotojams, kurie dirba lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip minus 10 laipsnių Celsijaus, taip pat darbuotojams, kurie dirba sunkų fizinės ar didelės protinės įtampos reikalingą darbą arba veikiami kitų nepalankių sveikatai veiksnių, pailsėti skirtas laikas, kurio trukmė, atsižvelgiant į darbo (gamybos) pobūdį ir profesinę riziką, nustatoma kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse.

7. Šioje Tvarkoje vartojamos kitos sąvokos (darbdavys, darbdaviui atstovaujantis asmuo, darbuotojų atstovas, darbuotojas, jaunas asmuo, nėščia moteris, krūtimi maitinanti moteris, invalidas, profesinė rizika, darbo aplinka, darbo sąlygos, darbo vieta, nelaimingas atsitikimas darbe, darbo laikas, poilsio laikas, kenksmingas veiksnys) atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekse vartojamas sąvokas ir apibrėžimus.

**II. PAPILDOMŲ PERTRAUKŲ NUSTATYMAS**

8. Darbdavys, darbdaviui atstovaujantis asmuo privalo suteikti darbuotojams papildomas pertraukas:

8.1. numatytas įstatymų:

8.1.1. ne mažiau kaip vieną papildomą pertrauką, ne trumpesnę kaip 30 minučių asmenims iki aštuoniolikos metų, kai jų darbo laiko trukmė yra ilgesnė kaip 4 valandos;

8.1.2. ne trumpesnę kaip 30 minučių pertrauką kūdikiui maitinti ne rečiau kaip kas 3 valandos krūtimi maitinančiai moteriai. Moters pageidavimu tokios pertraukos gali būti sujungiamos arba pridedamos prie pertraukos pavalgyti ir pailsėti, arba perkeliamos į dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną;

8.2. numatytas kitų teisės aktų.

9. Invalidams, nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms moterims, senatvės pensininkams ir kitiems darbuotojams, kuriems pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl jų sveikatos turi būti įgyvendintos jų darbo ir poilsio režimo rekomendacijos, papildomos pertraukos nustatomos kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse.

**III. SPECIALIŲ PERTRAUKŲ NUSTATYMAS**

10. Darbdavys, darbdaviui atstovaujantis asmuo privalo suteikti specialias pertraukas:

10.1. darbuotojams, kurie dirba su videoterminalais (Lietuvos higienos norma HN 32: 1998, „Darbas su videoterminalais. Saugos ir sveikatos reikalavimai“, patvirtinta sveikatos apsaugos ministro 1999 m. sausio 6 d. įsakymu Nr. 4 (Žin., 1999, Nr. ), taip pat darbuotojams, kurių darbas susijęs su krovinių kėlimu rankomis pagal rekomendacijas, nurodytas Krovinių kėlimo rankomis bendruosiuose nuostatuose, patvirtintuose socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 1998 m. rugsėjo 3 d. įsakymu Nr. 134/493 (Žin., 1998, Nr. ), kitiems darbuotojams, kai tai nustatyta darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose;

10.2. darbuotojams, kurie dirba lauke arba nešildomose patalpose, kai aplinkos temperatūra žemesnė kaip minus 10 laipsnių Celsijaus, ne rečiau kaip kas pusantros valandos ne trumpesnes kaip 10 minučių pertraukas.

11. Darbuotojams, kurie dirba sunkų fizinį ar didelės protinės įtampos reikalaujantį darbą arba veikiant kitiems nepalankiems sveikatai veiksniams (kai darbuotoją veikia bent vienas darbo aplinkos veiksnys, kurio dydis viršija nustatytąjį darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose), specialios pertraukos (ne trumpesnės kaip 10 minučių) suteikiamos pagal profesinės rizikos vertinimo, atlikto vadovaujantis Profesinės rizikos vertinimo nuostatais, patvirtintais socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2002 m. birželio 26 d. įsakymu Nr. 86/307 (Žin., 2002, Nr. ), rezultatus. Jeigu profesinės rizikos vertinimo rezultatai rodo, kad dirbama nepriimtinos vidutinės arba priimtinos minimalios rizikos sąlygomis, iki bus pašalinta tokia rizika, darbdavys, kurio pareiga – sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais (ar darbdaviui atstovaujantis asmuo), vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 147 straipsnio 1 dalimi, nustato šiems darbuotojams specialias pertraukas taip:

11.1. Parengiamas įmonės padalinių ir darbų, kuriuos dirbant gali būti nustatomos specialios pertraukos, sąrašas. Jame nurodomi specialių pertraukų darbo laiku skaičius, pertraukų trukmė, poilsio vietos šių pertraukų metu, pertraukų panaudojimas atsižvelgiant į rizikos veiksnius ar darbo pobūdį. Šis sąrašas pateikiamas darbuotojų atstovui. Jeigu darbuotojų atstovas pritaria darbdavio įgalioto atstovo parengtam sąrašui, darbdavys, darbdaviui atstovaujantis asmuo šiuo sąrašu papildo įmonės darbo tvarkos taisykles (jose nurodo įmonės padalinius ir darbus, kuriuos dirbant nustatomos specialios pertraukos), patvirtina darbų, kuriuos dirbant nustatomos specialios pertraukos, ir darbuotojų, kuriems nustatomos specialios pertraukos, sąrašus. Darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas atstovas, tvirtindamas darbo (pamainų) grafikus, atsižvelgia į specialias pertraukas.

11.2. Tuo atveju, kai darbuotojų atstovas pasiūlo, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo nustatytų specialias pertraukas įmonės kolektyvinėje sutartyje, specialių pertraukų nustatymo klausimai sprendžiami rengiant ir sudarant įmonės kolektyvinę sutartį Lietuvos Respublikos darbo kodekso 62 straipsnyje nustatyta tvarka.

12. Šios Tvarkos 11 punkte nurodytos specialios pertraukos suteikiamos darbuotojams, kurie dirba veikiami darbo aplinkos veiksnių, nepriimtinos vidutinės rizikos ar priimtinos minimalios rizikos sąlygomis, kai darbo aplinkos veiksnys ne nuolat, o tam tikrais laikotarpiais darbo dienos (pamainos) laiku viršija leistinus dydžius, nustatytus darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose. 11 punkte nurodytų pertraukų skaičius ir jų trukmė (ne trumpesnė kaip 10 minučių) nustatomi atsižvelgiant į fizinio ar protinio darbo sunkumą ir darbo aplinkos rizikos veiksnius. Kai įvertinus profesinę riziką nustatoma, kad ji nepriimtinai didelė, specialios pertraukos nesuteikiamos, nes darbą (darbus) būtina sustabdyti.

13. Nustatęs specialias pertraukas, darbdavys ar darbdaviui atstovaujantis asmuo paveda įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybai ar kitam padaliniui specialių pertraukų metu organizuoti ir įgyvendinti priemones, šalinančias ar mažinančias darbuotojų nuovargį ir kenksmingų darbo aplinkos veiksnių poveikį. Tai gali būti gamybinė ar gydomoji mankšta, masažas, kitos priemonės, rekomenduojamos sveikatos priežiūros specialistų.

14. Specialių pertraukų veiksmingumas turi būti įvertinamas, prireikus gali būti keičiami pertraukų skaičius, trukmė, poilsio vietos šių pertraukų metu, taip pat specialių pertraukų metu taikomos priemonės.

15. Pagerinus darbo sąlygas ir nesant sunkaus fizinės ar didelės protinės įtampos reikalaujančio darbo arba kai nedirbama veikiant darbo aplinkos veiksniui (veiksniams), kurio (kurių) dydis viršija darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytus dydžius, specialios pertraukos gali būti nesuteikiamos.

**IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

16. Kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos kitos papildomos ar specialios pertraukos, nenumatytos šios Tvarkos 8–11 punktuose.

17. Darbuotojams, kurių darbo dienos (pamainos) laiko trukmė gali būti iki 24 valandų ir kurių darbų sąrašą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 4 dalis), taip pat dirbantiems ekonominės veiklos sričių įmonėse, kuriose pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 148 straipsnį darbo ir poilsio ypatumus nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gali būti suteikiamos papildomos ir/ar specialios pertraukos, jeigu darbo organizavimas įmonėje leidžia jas suteikti (pertraukų metu darbą tęsia kiti darbuotojai, kuriems pertraukos suteikiamos kitu metu) ir jeigu šios pertraukos nekliudo darbo ar paslaugų teikimo tęstinumui. Tokiems darbuotojams papildomų ir specialių pertraukų skaičius, trukmė ir poilsio vieta, atsižvelgiant į konkrečias darbo sąlygas, numatomi kolektyvinėse sutartyse, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyse.

18. Įmonių, įstaigų, organizacijų ar kitų organizacinių struktūrų darbuotojams, kurių veikla pasižymi tuo, jog būtina tęsti darbą ar teikti paslaugas, nes reikia aptarnauti gyventojus (miesto transportas, sveikatos priežiūros įstaigos, energijos tiekimo įmonės, teatrai, muziejai ir kita), papildomos ir specialios pertraukos suteikiamos taip: jų metu darbuotojų, kuriems suteikiamos papildomos ar specialios pertraukos, darbą tęsia kiti darbuotojai, galintys dirbti šiuos darbus.

19. Papildomos ir specialios pertraukos, išskyrus nustatytas įstatymų ir kitų teisės aktų, gali būti nesuteikiamos ypatingais atvejais (pvz., įvykus nelaimingam atsitikimui darbe, stichinei nelaimei ar avarijai).

20. Laikas, suteikiamas darbuotojams, kad jie galėtų tenkinti asmeninės higienos ir fiziologinius poreikius, prilyginamas darbo laikui ir neįskaitomas į papildomas ar specialias pertraukas. Laikas, skirtas darbo higienos poreikiams tenkinti (persirengimui, asmeninių apsaugos priemonių priežiūrai, prausimuisi ir kitoms reikmėms) darbo laiku (prieš pradedant dirbti darbo vietose, dirbant ir po darbo), nustatomas priklausomai nuo darbo ar gamybos pobūdžio, naudojamų medžiagų ir neįskaitomas į papildomas ar specialias pertraukas. Šis laikas nustatomas darbo tvarkos taisyklėse, jeigu darbuotojų atstovai nesiūlo jo nustatyti kolektyvinėje sutartyje.

21. Sudarant (pratęsiant) darbo sutartį, keičiant gamybos pobūdį, jos technologiją arba pertvarkant darbo organizavimą, darbdavys, darbdaviui atstovaujantis asmuo informuoja darbuotojus apie darbo laiko režimą.

22. Ginčai dėl darbo laiko režimo įmonėse nagrinėjami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_