

PATVIRTINTA
Jurbarko švietimo centro
direktoriaus įsakymu
2017 m. rugpjūčio 30 d.
įsakymu Nr. 1-41

DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMO FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMO DĖL ĮVYKDYTŲ PAŽEIDIMŲ TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Jurbarko švietimo centro, (toliau - Centras) darbuotojų pareigų pažeidimų fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų įspėjimo dėl įvykdytų pažeidimų tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja darbo drausmę kaip sklandų Centro darbo garantą, administracijos ir darbuotojų savitarpio supratimą, sąlygojantį tinkamą darbinę atmosferą darbuotojų kolektyve, taip pat klaidų išvengiamumą taikant drausmines nuobaudas atskiriems darbuotojams.

II SKYRIUS

SĄVOKOS

2. Darbo drausmė - visuma teisės normų aktų, nustatančių darbuotojų darbo tvarką, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, jų teises ir pareigas ir konkretaus darbuotojo pareigą vykdyti teisės normų aktų reikalavimus, pasirašius darbo sutartį, įgyti LR DK numatytas teises kartu įgyjant pareigą paklusti numatytai įstaigos vidaus tvarkai, teisėtiems darbdavio nurodymams.

3. Darbo drausmės pažeidimas - darbinių pareigų nevykdymas arba netinkamas jų atlikimas dėl darbuotojo kaltės, taip pat darbo, saugos ir sveikatos norminių teisės aktų bei darbo organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas.

4. Drausminė atsakomybė - viena iš teisinės atsakomybės rūšių, taikoma, kai darbdavys ir darbuotojas yra susiję darbo teisiniais santykiais ir taikoma tik esant darbo drausmės pažeidimams (darbo pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės).

5. Drausminės atsakomybės sąlygos: darbuotojo konkreti neteisėta veika (veiksmai ar neveikimas), jos žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtos veikos ir jos žalingų pasekmių, darbuotojo kaltė.

III SKYRIUS

DARBO TVARKOS IR DRAUSMĖS UŽTIKRINIMAS

6. Darbo tvarka ir drausmė Centre užtikrinama:

6.1. sudarant organizacines ir ekonomines sąlygas darbuotojams darbui atlikti, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų; skatinančių darbuotojų gerą darbą ir sprendžiant jų darbo, poilsio ir socialines problemas;

6.2. supažindinant pradedantį dirbti darbuotoją sudarant darbo sutartį pasirašytinai su jo būsimo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais Centre galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, taip pat su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinomis darbo sutarties sąlygomis;

6.3. supažindinant darbuotojus su Centro teisės aktų pakeitimais, darbuotojų veiklą reglamentuojančiais pakeitimais ar naujais dokumentais;

6.4. taikant drausminio poveikio priemonės darbuotojams, pažeidusiems darbo tvarką ir drausmę.

IV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PAREIGOS

7. Darbuotojai privalo sąžiningai dirbti, vykdyti teisėtus Centro direktoriaus (toliau - direktorius), ar jo įgalioto asmens, administracijos nurodymus, savo pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas, Centro teisės aktus ir kt. dokumentų nurodymus, laikytis darbo drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų, taip pat tausoti Centro jam patikėtą turtą.

8. Dirbti nekonkuruojant su kolegomis, neperduodant tretiems asmenims konfidencialios informacijos, kitų darbuotojų asmeninių duomenų, darbe vadovautis Centre veikiančiais direktoriaus patvirtintais vidaus norminiais dokumentais.

V SKYRIUS

DARBDAVIO PAREIGOS

9. Direktorius privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, juos aprūpinti apsaugos priemonėmis, sudaryti saugias bei nekenksmingas darbo sąlygas, rūpintis darbuotojų poreikiais, laikytis įstatymų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą bei kitų teisės aktų reikalavimų.

VI SKYRIUS

DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAI

10. Darbo drausmės pažeidimu laikoma:

10.1. nuolatinis darbo drausmės nepaisymas - vėlavimas į darbą, išėjimas iš darbo be direktoriaus leidimo, įprastų užduočių neatlikimas laiku, netinkamas elgesys su klientais, pablogėję darbo rezultatai ir darbo atlikimo kokybė, veiksmai, darantys neigiamą įtaką artimiausio kolektyvo darbingumui: gandų skleidimas, apkalbos ir pan.;

10.2. Centro vidaus tvarką reglamentuojančių dokumentų nurodymų nepaisymas, ignoravimas, pareigybinių funkcijų netinkamas vykdymas ar nevykdymas;

10.3. atsisakymas teikti asmeninius duomenis ir jų pakeitimus, reikalingus įsidarbinimui;

10.4. korupcija, turto švaistymas ar pasisavinimas, dalyvavimas veikloje, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis.

11. Šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu laikoma:

11.1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;

11.2. pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje;

11.3. atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;

11.4. priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai, darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;

11.5. tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinę žalą;

11.6. pažeidimas, kuriuo pažeidžiama tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių teisės aktų nuostatos;

11.7. etikos normų nesilaikymas, neleistas elgesys su bendradarbiais;

11.8. įstaigos riboto naudojimo dokumentų, duomenų atskleidimas, asmens (juridinio) vieneto duomenų atskleidimas;

11.9. nustatytos darbo tvarkos nesilaikymas;

11.10. kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.

VII SKYRIUS

DRAUSMINIO POVEIKIO PRIEMONĖS IR JŲ PARINKIMAS

12. Drausminė atsakomybė kiekvieno darbuotojo atžvilgiu taikoma individualiai, turint tikslą ne bausti pažeidėją, bet ir daryti įtaką jo ir bendradarbių elgesiui. Direktorius visuomet

stengiasi skirti teisingą poveikio priemonę, kad nesusilpnėtų jos auklėjamoji ir prevencinė reikšmė visų pirma pačiam pažeidėjui. Poveikio priemone siekiama, kad net pritaikius darbuotojui kraštutinę priemonę - atleidimą iš darbo, minėta priemonė neprarastų savo prasmės, kad atleistas iš darbo darbuotojas padarytų išvadas, jog darbo drausmės pažeidimo gali netoleruoti ir kiti darbdaviai. Be to, drausminės atsakomybės taikymas turi svarbią reikšmę ir Centro bendruomenei, nes kiti darbuotojai mato, jog su drausmės pažeidėjais bendruomenėje nesitaikstoma ir panašaus pobūdžio nusižengimai gali būti analogiškai įvertinti.

13. Centre gali būti taikomos šios drausminio poveikio priemonės:

13.1. darbuotojas už darbo drausmės pažeidimus gali būti įspėjamas raštu apie padarytą pažeidimą;

13.2. darbuotojas už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą gali būti atleidžiamas iš darbo vadovaujantis LR darbo kodekso 58 straipsniu (be įspėjimo ir išėtinės išmokos);

13.3. darbuotojas, pasikartojus tokiam pat ar panašiam darbo pareigų pažeidimui, per 12 mėnesių, gali būti atleistas iš darbo be įspėjimo ir išėtinės kompensacijos, jei pažeidimas nustatytas ir apie pirmąjį pažeidimą buvo informuotas raštu, turėjo galimybę pasiaiškinti.

VIII SKYRIUS

PAŽEIDIMŲ FIKSAVIMAS, TYRIMAS

14. Centre drausminė atsakomybė yra individualaus pobūdžio ir ji taikoma, kai nustatomas darbuotojas, kuris dėl savo kaltės nevykdo darbo sutartimi prisiimtų darbinių pareigų arba jas atlieka netinkamai, kai darbuotojas darbo drausmę pažeidžia tyčia ar dėl neatsargumo (nerūpestingumo, aplaidumo) ir, kai šios aplinkybės yra įrodytos nustatytais faktais. Drausminė nuobauda skiriama, kai nustatomas darbuotojo įvykdytas konkretus darbo drausmės pažeidimas.

15. Drausminio poveikio priemonių skyrimo kriterijai, į kuriuos atsižvelgiama tiriant ir taikant poveikio priemones:

15.1. darbo drausmės pažeidimo sunkumas;

15.2. sukeltos pasekmės;

15.3. darbuotojo kaltė;

15.4. aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas.

16. Nusižengimo sunkumo kriterijai:

16.1. kokius pareiginius nuostatus, įstatymus ar kitus teisės aktus pažeidė darbuotojas;

16.2. kokios svarbos jam priskirtų pareigų nevykdė;

16.3. koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas;

16.4. kaip pasireiškė to pažeidimo pasekmės.

17. Centre drausminio poveikio priemonė nusižengusiam darbuotojui parenkama taip, kad ji atitiktų nusižengimo pobūdį, būtų adekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui.

18. Centro direktorius darbo pareigų pažeidimo tyrimą pradeda gavęs raštą (tai gali būti tarnybinis pranešimas) ar kitų duomenų bei informacijos apie padarytus darbo pareigų pažeidimus.

19. Darbuotojui, padarius darbo pareigų pažeidimą, Centro direktorius ar jo įgaliotas asmuo pateikia darbuotojui rašytinį reikalavimą pasiaiškinti raštu dėl padaryto pažeidimo, suteikdamas protingą laikotarpį paaiškinimui pateikti. Jei darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, atsisako jį pateikti, Centras gali įvertinti darbuotojo pareigų pažeidimą be darbuotojo pasiaiškinimo.

20. Centro direktorius aplinkybių tyrimui dėl galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki 30 kalendorinių dienų mokant jam vidutinį darbo užmokestį

21. Nušalintas darbuotojas, jeigu jis sutinka, gali būti perkeltas į kitą darbą, jeigu to perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui.

22. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, jeigu dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį.

23. Sprendimas įspėti darbuotoją dėl darbo pareigų pažeidimo ar atleidimas iš darbo priimamas Centro direktoriaus raštu ir/ar įsakymu, pranešant darbuotojui pasirašytinai.

24. Direktorius sprendimas taikyti priemones už darbo pareigų pažeidimą turi būti priimamas per 1 mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo pažeidimo padarymo. Šešių mėnesių terminas pratęsiamas iki dvejų metų, jei pažeidimas paaiškėja po audito, inventorizacijos ar veiksmo patikrinimo atlikimo.

IX SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Aprašas gali būti koreguojamas, keičiamas pasikeitus Lietuvos Respublikos įstatymams, teisiniams aktams, Darbo kodekso nuostatomis.

26. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais) Centro darbuotojai supažindinami pasirašytinai. Aprašas skelbiamas Centro interneto svetainėje.

27. Šio Aprašo reikalavimai privalomi ir taikomi visiems Centro darbuotojams.
