

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

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

Gelgaudiškio „Šaltinio“ ugdymo centro (toliau – Centras) Darbuotojų pareigų pažeidimo fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų išpėjimo dėl įvykdytų pažeidimų, tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja, kad darbo drausmė, tai sklandaus Centro darbo garantas, administracijos ir darbuotojų savitarpio supratimas, kad darbo drausmė yra būtina Centro bendruomenės veiklos sąlyga, įtakojanti tinkamą darbinę atmosferą darbuotojų kolektyve, taip pat klaidų išvengiamumą taikant drausmines nuobaudas atskiriems darbuotojams.

II. SĄVOKOS

Darbo drausmė – visuma teisės normų aktų, nustatančių darbo tarką, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, jų teises ir pareigas ir konkretaus darbuotojo pareiga vykdyti teisės normų aktų reikalavimus, o pasirašius darbo sutartį, įgyti Lietuvos Respublikos Darbo kodekso numatytas teises, kartu įgyjant pareigą paklusti numatyta Centro vidaus tvarkai, teisėtiems darbdavio nurodymams.

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

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

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. TIKSLAS

1. Aprašo tikslas – nuobaudos darbuotojams už darbo drausmės pažeidimus, netinkamą pareigų vykdymą bus teisingos, skiriamos, vadovaujantis Lietuvos Respublikoje galiojančiais įstatymais ir teisiniais aktais, Centro vidaus tvarką reglamentuojančiais dokumentais (Vidaus tvarkos taisyklės, pareigybių aprašymai ir pan.), veiksmingos, t. y. atitiks auklėjamąją ir prevencinę funkcijas.

IV. DARBO TVARKOS IR DRAUSMĖS UŽTIKRINIMAS

2. Darbo tvarka ir drausmė Centre užtikrinama:

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

2.2. supažindinant pradedantį dirbti darbuotoją, sudarant darbo sutartį, pasirašytinai su jo būsimo darbo sąlygomis: Vidaus tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymu, saugos darbe ir gaisrinės saugos taisyklėmis ir kitais Centre galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, taip pat su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinomis darbo sutarties sąlygomis;

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

V. DARBUOTOJŲ PAREIGOS

4. Darbuotojai privalo sąžiningai dirbti, vykdyti teisėtus Centro direktoriaus (ar jo įgalioto asmens) (toliau – Darbdavys), administracijos darbuotojų nurodymus, savo pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas, laikytis darbo bei technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų, taip pat tausoti Centro jam patikėtą turtą.

5. Dirbti nekonkuuojant su kolegomis, neperduoti tretiemis asmenims konfidencialios informacijos, kitų darbuotojų asmeninių duomenų, darbe vadovautis Centro veikiančiais, direktoriaus patvirtintais vidaus norminiais dokumentais (viešai skelbiama Centro internetinėje svetainėje).

VI. DARBDAVIO PAREIGOS

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

VII. DARBUOTOJŲ SKATINIMO IR DRAUSMINIMO PRIEMONĖS

7. Darbuotojų skatinimui–motyvimui už gerą pareigų vykdymą, gerus darbo rezultatus, ilgalaikį darbą Centre ir pan. taikomos ir tokios priemonės: padėka apdovanojant padėkos raštu, esant lėšoms, skiriama piniginė premija, suteikiamos papildomos poilsio dienos mokinių atostogų laikotarpiu, atostogų laiko pasirinkimas, lankstaus darbo grafiko nustatymas, sąlygos dalyvauti sprendimų priėmimo procese, galimybė kilti karjeros laiptais, kūrybinės komandiruotės.

8. Už kaltus darbuotojo veiksmus ar neveikimą darbuotojams taikomos drausminės nuobaudos.

VIII. DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAI

9. Nuolatinis darbo drausmės nepaisymas – vėlavimas iš anksto nesusitarus su Darbdaviu, išėjimas iš darbo be Darbdavio leidimo, įprastų užduočių neatlikimas laiku, netinkamas elgesys su klientais. Pablogėję darbo rezultatai ir darbo atlikimo kokybė, kritęs darbuotojo produktyvumas. Veiksmai, darantys neigiamą įtaką artimiausio kolektyvo darbingumui: gandų skleidimas, apkalbos, atviras ar užslėptas kolegų raginimas nepaklusti Centro tvarkai ar vadovybės nurodymams, konfliktai su bendradarbiais.

10. Centro vidaus tvarką reglamentuojančių dokumentų nurodymų nepaisymas ir ignoravimas.

11. Tyčia ar dėl aplaidumo padaryta materialinė žala, turto sugadinimas, atlikta nusikalstamo pobūdžio veikla.

12. Atvykimą į darbą apsvaigusiam nuo alkoholio, narkotinių-psichotropinių medžiagų ir pan.

13. Atsisakymas tikrintis sveikatą.

14. Atsisakymas teikti asmeninius duomenis ir jų pakeitimus, reikalingus įsidarbinimui, atlyginimo pervedimui, SODRAI ir pan.

15. Priekabiavimas, lyčių diskriminavimas, elgesys, įžeidžiantis Centro administracijos, kolegų garbę ir orumą.

16. Centro informacijos ir darbuotojų asmens duomenų paviešinimas bei perdavimas tretiems asmenims.

17. Korupcija, turto švaistymas ar pasisavinimas, dalyvavimas veikloje, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis.

IX. DRAUSMINĖS NUOBAUDOS IR JŲ PARINKIMAS

18. Drausminė atsakomybė kiekvieno darbuotojo atžvilgiu taikoma individualiai, turint tikslą ne tik nubausti pažeidėją, bet ir daryti įtaką jo ir bendradarbių elgesiui. Darbdavys visuomet stengiasi skirti teisingą nuobaudą, kad nesusilpnėtų jos auklėjamoji ir prevencinė reikšmė visų pirma pačiam pažeidėjui. Drausmine nuobauda siekiama, kad net pritaikius darbuotojui kraštutinę priemonę – atleidimą iš darbo, minėta reikšmė 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 darbo kolektyvui, nes kiti darbuotojai mato, jog su drausmės pažeidėjais kolektyve nesitaikstoma ir panašaus pobūdžio nusižengimai gali būti analogiškai įvertinti.

19. Centro darbuotojams už drausmės pažeidimus gali būti skiriamos drausminės nuobaudos:

19.1. įspėjimas;

19.2. atleidimas iš darbo (vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsniu).

X. DRAUSMĖS PAŽEIDIMO FIKSAVIMO TVARKA

20. Centre drausminė atsakomybė yra griežtai 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. Drausmės pažeidimas fiksuojamas, kai nustatomas darbuotojo įvykdytas konkretus darbo drausmės pažeidimas.

21. Drausmės pažeidimo kriterijai, į kuriuos atsižvelgiama, nustatant drausmės pažeidimą:

21.1. darbo drausmės pažeidimo sunkumas;

21.2. sukeltos pasekmės;

21.3. darbuotojo kaltė;

21.4. aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas.

22. Nusižengimo sunkumo kriterijai: kokias pareigybes aprašo punktus, įstatymus ar kitus teisės aktus pažeidė darbuotojas, kokios svarbos jam priskirtų pareigų nevykdė; kokiu būdu ir mastu pažeidimas padarytas; kaip pasireiškė to pažeidimo pasekmės.

23. Centre tiriant drausmės pažeidimą, darbuotojui sudaroma reali galimybė pasiaiškinti dėl įtariamo darbo drausmės pažeidimo ir, kad būtų Darbdaviui žinomos visos aplinkybės, vadovaujamosi šiame Apraše nustatyta tvarka.

24. Centro direktorius (ar jo įgaliotas asmuo) raštu pareikalauja, kad darbuotojas raštu 3 dienu laikotarpyje pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Reikalavime pasiaiškinti, aiškiai suformuluojama, kokiu konkrečiai darbo drausmės pažeidimu yra įtariamas darbuotojas, nurodoma pažeidimo padarymo laikas, vieta, darbuotojo kaltės įrodymai, kitos reikšmingos aplinkybės. Jeigu per Darbdavio nustatytą 3 dienų terminą be svarbių – žinomų priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo arba dėl įvairių priežasčių atsisako rašyti pasiaiškinimą, šis atsisakymas pasiaiškinti Centre įforminamas atitinkamu aktu, o drausminė nuobauda skiriama tuoj pat arba ne vėliau kaip vieno mėnesio laikotarpyje nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, ir be darbuotojo pasiaiškinimo. Į šį laikotarpį neįskaičiuojamos dienos, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, komandiruotėje ar atostogavo.

25. Nustačius darbo drausmės pažeidimą, darbuotojas Centro direktoriaus įsakymu yra įspėjamas apie nustatytą darbuotojo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Įspėjime aiškiai ir konkrečiai nurodoma, kokius darbo pareigų darbuotojas nevykdė ar vykdė netinkamai ir kokius darbo drausmės reikalavimus pažeidė su įspėjimu darbuotojas supažindinamas pasirašytinai.

26. Jei darbuotojas toliau pažeidinėja darbo drausmę, jis gali būti atleidžiamas iš darbo vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsnio nuostatomis.

27. Tam tikrais atvejais, prieš skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, jos skyrimo klausimas iš anksto derinamas Centro darbo taryba.

28. Drausminė nuobauda skiriama Centro direktoriaus (ar jo įgalioto asmens) įsakymu ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai. Darbuotojas, turintis drausminę nuobaudą, netenka teisės būti premijuotas už metų veiklos rezultatus.

29. Darbuotojui nustatytas darbo drausmės pažeidimas galioja vienerius metus ir išnyksta savaime tačiau, jei per šį laikotarpį, nustatomas antras toks pat drausmės pažeidimas, lieka galioti ir ankstesnis nustatytas pažeidimas, kuris leidžia Centro vadovui taikyti griežčiausią nuobaudą darbuotojui – atleidimą iš darbo.

30. Drausminę nuobaudą darbuotojas gali apskūsti Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

XI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

31. Aprašas koreguojamas, keičiamas, pasikeitus Lietuvos Respublikos įstatymams, teisiniams aktams, darbo kodekso nuostatoms, suderinus su darbo taryba, profsąjunga.

32. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais, papildymais) Centro bendruomenė supažindinama skelbiant jį viešai Centro internetinėje svetainėje.

33. Šis Aprašas privalomas visiems Centro darbuotojams.
