

PATVIRTINTA
Kauno Tirkiliškių lopšelio-darželio
direktoriaus 2019 m. gruodžio 31 d.
įsakymu Nr. V-116

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

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno Tirkiliškių lopšelio-darželio (toliau – Lopšelis-darželis) darbuotojų pareigų pažeidimo fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų įspėjimo dėl įvykdytų pažeidimų tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja darbo drausmę, kaip sklandų Lopšelio-darželio darbo garantą, administracijos ir darbuotojų savitarpio supratimą, sąlygojantį tinkamą darbinę atmosferą darbuotojų kolektyve, klaidų prevenciją, taikant drausmines nuobaudas atskiriems darbuotojams.

II SKYRIUS SĄVOKOS

2. Darbo drausmė – visuma teisės normų aktų, nustatančių darbo tvarką, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, jų teises ir pareigas ir konkretaus darbuotojo pareigą vykdyti teisės normų aktų reikalavimus, o pasirašius darbo sutartį, įgyti LR DK numatytas teises, kartu įgyjant pareigą paklusti numatyta Lopšelio-darželio 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 darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas.

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

5. Drausminės atsakomybės sąlygos: darbuotojo konkreti neteisėta veika (veiksmas 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 Lopšelyje-darželyje užtikrinama:

6.1. sudarant organizacines ir ekonomines sąlygas darbuotojams darbui atlikti, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, skatinant 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 galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, taip pat su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinomis darbo sutarties sąlygomis;

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

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

IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGOS

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

8. Dirbti neperduoti tretiesiems asmenims konfidencialios informacijos, kitų darbuotojų asmeninių duomenų, darbe vadovautis veikiančiais, direktoriaus patvirtintais vidaus norminiais dokumentais.

V SKYRIUS DARBDAVIO PAREIGOS

9. 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.

VI SKYRIUS DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAI

10. Darbo drausmės pažeidimu laikoma:

10.1. nuolatinis darbo drausmės nepaisymas – vėlavimas į darbą, išėjimas iš darbo (darbo grafiko nesilaikymas) be Darbdavio leidimo, nuolatinis informacinių priemonių naudojimas darbo laiku ne ugdymo tikslais, 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. Lopšelio-darželio vidaus tvarką reglamentuojančių dokumentų nurodymų nepaisymas ir 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, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas;

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

11.4. priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;

11.5. tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos, darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;

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

11.7. etikos normų nesilaikymas, neleistinas elgesys su ugdytiniais, jų tėvais (globėjais), bendradarbiais;

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

11.9. vaikų palikimas be priežiūros, nustatytos darbo tvarkos nesilaikymas;

11.10. darbo higienos reikalavimų nesilaikymas;

11.11. 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. Darbdavys 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 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 lopšelio-darželio bendruomenei, nes kiti darbuotojai mato, jog su drausmės pažeidėjais bendruomenėje nesitaikstoma ir panašaus pobūdžio nusižengimai gali būti analogiškai įvertinti.

13. Lopšelyje-darželyje gali būti taikomos šios drausminio poveikio priemonės:

13.1. darbuotojas už darbo drausmės pažeidimus gali būti įspėjamas žodine pastaba;

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

13.3. darbuotojo darbo drausmės pažeidimo situacija gali būti nagrinėjama įstaigos Mokytojų tarybos posėdyje;

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

13.5. 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. Lopšelyje-darželyje 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. Lopšelyje-darželyje drausminio poveikio priemonė nusižengusiam darbuotojui parenkama taip, kad ji atitiktų nusižengimo pobūdį, būtų adekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui.

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

19. Darbuotojui padarius darbo pareigų pažeidimą, Lopšelio-darželio direktorius ar jo įgaliotas asmuo pateikia darbuotojui rašytinį reikalavimą paaiškinti raštu dėl padaryto pažeidimo, suteikdamas protingą terminą paaiškinimui pateikti. Jei darbuotojas nepateikia paaiškinimo ar atsisako pateikti paaiškinimą, Lopšelio-darželio direktorius gali įvertinti darbuotojo pareigų pažeidimą be darbuotojo paaiškinimo.

20. 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 toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui.

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

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

24. Direktorius sprendimas taikyti priemones už darbo pareigų pažeidimą turi būti priimtas 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, teisiniam aktams, Darbo kodekso nuostatomis.

26. Aprašas skelbiamas Lopšelio-darželio interneto svetainėje adresu www.tirkiliskiudarzelis.lt

27. Šio Aprašo reikalavimai privalomi ir taikomi visiems Lopšelio-darželio darbuotojams.

SUDERINTA

Kauno Tirkiliškių lopšelio-darželio tarybos
2019-12-17 d. protokolu Nr. 4