

PATVIRTINTA
Vilniaus Šolomo Aleichemo ORT
gimnazijos direktoriaus 2020 m. spalio 8 d.
įsakymu Nr. V-101

**VILNIAUS ŠOLOMO ALEICHEMO ORT GIMNAZIJOS
DARBUOTOJŲ DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMŲ TYRIMO IR
DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMO DĖL ĮVYKDYTŲ PAŽEIDIMŲ TVARKOS
APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Vilniaus Šolomo Aleichemo ORT gimnazijos (toliau – Gimnazija) darbuotojų darbo drausmės pažeidimų fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų įspėjimo dėl įvykdytų pažeidimų tvarkos aprašas (toliau – Aprašas), reglamentuoja darbo drausmę kaip sklandų Gimnazijos 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 darbovietės 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 Lietuvos Respublikos darbo kodekso numatytas teises, kartu įgyjant pareigą paklusti numatyta Gimnazijos vidaus tvarkai, teisėtiems darbdavio nurodymams.

3. **Darbo drausmės pažeidimas** – kalta darbuotojo veika (veiksmai ar neveikimas), kuria pažeidžiami teisės aktai, reglamentuojantys jo pareigų atlikimą, 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, 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).

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 Gimnazijoje 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 Gimnazijos 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 Gimnazijos direktoriaus ar jo įgalioto asmens (toliau – Darbdavys), administracijos darbuotojų nurodymus, savo pareigybės aprašyme ir kitais teisės aktais reglamentuotas funkcijas, laikytis darbo drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų, taip pat tausoti gimnazijos jam patikėtą turtą.

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

V SKYRIUS DARBDAVIO PAREIGOS

9. Darbdavys privalo:

- 9.1. tinkamai organizuoti darbuotojų darbą;
- 9.2. darbuotojus aprūpinti apsaugos priemonėmis;
- 9.3. sudaryti saugias bei nekenksmingas darbo sąlygas;
- 9.4. rūpintis darbuotojų poreikiais,
- 9.5. 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, pareigų ar užduočių (nurodymų) neatlikimas laiku, netinkamas elgesys su ugdytiniais ir jų tėvais (globėjais), pablogėję darbo rezultatai ir darbo atlikimo kokybė, veiksmai, darantys neigiamą įtaką artimiausio kolektyvo darbingumui: gandų skleidimas, apkalbos ir pan.;

10.2. Gimnazijos vidaus tvarką reglamentuojančių dokumentų, kitų norminių teisės aktų, vadovų, administracijos ar kitų atsakingų darbuotojų nurodymų nepaisymas ir ignoravimas, pareigybinių funkcijų netinkamas vykdymas ar nevykdymas;

10.3. 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;

11.6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;

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

11.8. etikos normų nesilaikymas, neleistas elgesys su mokiniais, jų tėvais (globėjais), bendradarbiais;

11.9. Gimnazijos riboto naudojimo dokumentų, duomenų atskleidimas, asmens (juridinio vieneto) duomenų atskleidimas;

11.10. mokinių palikimas be priežiūros (kai tokia priežiūra yra būtina), nustatytos darbo tvarkos nesilaikymas;

11.11. kiti pažeidimai, kuriais šurkščiau pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.

VII SKYRIUS DRAUSMINIO POVEIKIO PRIEMONĖS IR JŲ PARINKIMAS

12. Drausminė atsakomybė kiekvieno darbuotojo atžvilgiu taikoma individualiai, turint tikslą ne tik 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 Gimnazijos bendruomenei, nes kiti darbuotojai mato, jog su drausmės pažeidėjais bendruomenėje nesitaikstoma ir panašaus pobūdžio nusižengimai gali būti analogiškai įvertinti.

13. Gimnazijos gali būti taikomos šios drausminio poveikio priemonės:

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

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

13.3. darbuotojas už šurkštų darbo drausmės pažeidimą gali būti atleidžiamas iš darbo vadovaujantis LR darbo kodekso 58 straipsniu (be įspėjimo ir išaitinės išmokos).

VIII SKYRIUS PAŽEIDIMŲ FIKSAVIMAS, TYRIMAS

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

18. Direktorius ar įgaliotas asmuo darbo pareigų pažeidimo tyrimą pradeda gavęs informaciją (raštu ar žodžiu) ar kitų duomenų bei informacijos apie padarytus drausminius pažeidimus.

19. Direktorius ar įgaliotas asmuo darbuotojo padarytam pažeidimui tirti gali sudaryti komisiją.

20. Darbuotojui padarius darbo pareigų pažeidimą, Gimnazijos direktorius ar jo įgaliotas asmuo, ar komisija pateikia darbuotojui rašytinį reikalavimą pasiaiškinti raštu dėl padaryto pažeidimo, suteikdamas protingą terminą paaiškinimui pateikti. Jei darbuotojas nepateikia ar atsisako pateikti pasiaiškinimą, jo padarytas pažeidimas gali būti įvertintas ir be darbuotojo pasiaiškinimo.

21. Sprendimas įspėti darbuotoją dėl darbo pareigų pažeidimo ar atleidimas iš darbo priimamas Gimnazijos direktoriaus įsakymu, informuojant darbuotoją.

22. 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 NUŠALINIMAS NUO DARBO

23. Direktorius ar jo įgaliotas asmuo turi teisę nušalinti darbuotoją nuo darbo šiais atvejais ir tvarka:

23.1. aplinkybių tyrimui dėl galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki 30 kalendorinių dienų mokant jam vidutinį darbo užmokesį;

23.2. darbuotojui pasirodžius darbe apsvaigusiam nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ar toksinių medžiagų, nušalinamas tą dieną (pamainą), nemokant darbo užmokesčio;

23.3. pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą iki trijų mėnesių, nemokant darbo užmokesčio.

24. Įsakyme ar nurodyme dėl nušalinimo turi būti nurodyta:

24.1. kuriam laikui darbuotojas nušalinamas;

24.2. nušalinimo priežastis;

24.3. teisinis pagrindas.

25. Nušalintas darbuotojas, išskyrus nušalinimą nuo darbo dėl apsvaigimo nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ar toksinių medžiagų, jeigu jis sutinka, gali būti perkeltas į kitą darbą, jeigu toks perkėlimas neprieštaruoja nušalinimo tikslui.

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

27. Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų arba pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo nepagrįstai, jam įstatymų nustatyta tvarka atlyginama žala.

X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Aprašas gali būti keičiamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

29. Šio Aprašo reikalavimai privalomi ir taikomi visiems Gimnazijos darbuotojams.
