

PATVIRTINTA
Vilijampolės socialinės globos namų direktoriaus
2019 m. kovo 15 d. įsakymu Nr. 27

VILIJAMPOLĖS SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMO FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ IŠPĖJIMO DĖL ĮVYKDYTŲ PAŽEIDIMŲ TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilijampolės socialinės globos namų (toliau – Globos namai) Darbuotojų pareigų pažeidimo fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų išpėjimo dėl įvykdytų pažeidimų, tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) reglamentuoja darbo drausmės, kaip sklandaus Globos namų darbo garanto, supratimą, administracijos ir darbuotojų vienodą požiūrį į darbo drausmę, būtinas Globos namų administracijos veiklos sąlygas, fiksuojant darbuotojų darbo drausmės pažeidimus, atsakingos darbinės atmosferos formavimą darbuotojų kolektyve, klaidų išvengiamumą fiksuojant išpėjimus dėl darbo pareigų pažeidimo atskiriems darbuotojams.

II SKYRIUS SĄVOKOS

Darbo drausmė - visuma teisės norminių aktų, nustatančių darbuotojų darbo tvarką, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, jų teises ir pareigas ir konkretaus darbuotojo pareigų vykdyti teisės aktų reikalavimus, o pasirašius darbo sutartį, įgyti Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso (toliau – LR DK) numatytas teises, kartu įgyjant pareigą paklusti numatyta Globos namų vidaus tvarkai, darbdavio nurodymams.

Darbo drausmės pažeidimas - darbuotojų 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, vadovų teisėtų nurodymų, susijusių su pareigomis, nevykdymas.

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 SKYRIUS DARBO TVARKOS IR DRAUSMĖS UŽTIKRINIMAS

2. Darbo tvarka ir drausmė Globos namuose 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, su jo būsimo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais Globos namuose galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, taip pat su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinomis darbo sutarties sąlygomis;

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

IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ IR DARBDAVIO PAREIGOS

3. Darbuotojai privalo sąžiningai dirbti, vykdyti teisėtus Globos namų direktoriaus (ar jo įgalioto asmens) (toliau - Darbdavys), administracijos, tiesioginio vadovo nurodymus, atlikti savo pareigybės aprašyme arba kitose, profesinę veiklą reglamentuojančiose tvarkose nurodytas funkcijas, laikytis darbo drausmės, laikytis profesinės etikos kodekso, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų, taip pat tausoti Globos namų jiems patikėtą turtą.

4. Darbuotojai turi dirbti nekonkuruodami su kolegomis, darbe vadovautis Globos namuose veikiančiais, direktoriaus patvirtintais vidaus norminiais dokumentais, profesinės etikos kodeksu. Su dokumentais galima susipažinti globos namų tinklalapyje arba pasirašytinai, jeigu taip numato teisės aktai.

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

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ SKATINIMO IR DRAUSMINIMO PRIEMONĖS

6. Darbuotojų skatinimui-motyvimui už gerą pareigų vykdymą, gerus darbo rezultatus, ilgalaikį darbą Globos namuose ir kitą veiklą, taikomos tokios priemonės, kaip padėka apdovanojant padėkos raštu, žodinis asmeninis arba viešas pagyrimas, asmeninė dovana, sveikinimas profesinės šventės proga. Esant lėšų ekonomijai, gali būti skiriama piniginė premija.

7. Už neteisėtus darbuotojo veiksmus, piktybišką jų kartojimą ar sistemingą neveikimą darbuotojams pareiškiamas išpėjimas dėl darbo pareigų pažeidimo arba išpėjimas ir atleidimas iš darbo.

VI SKYRIUS DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAI

8. Darbo drausmės pažeidimais laikomi:

8.1. nuolatinis darbo drausmės nepaisymas - vėlavimas į darbą iš anksto nesusitarus su Darbdaviu, išėjimas iš darbo be Darbdavio leidimo, įprastų užduočių neatlikimas laiku, nepriimtinas elgesys su kolegomis, netinkamas elgesys su gyventojais, jų globėjais (rūpintojais), klientais ir kolegomis (darbuotojais), tyčinis vadovų nurodymų ignoravimas, neetiškas elgesys darbe, pasikartojantis piktnaudžiavimas savo teise, pareigybės aprašyme nustatytų funkcijų nevykdymas arba atmetinis jų vykdymas;

8.2. Globos namų informacijos ir darbuotojų asmens duomenų paviešinimas bei perdavimas tretiems asmenims;

8.3. Globos namų vidaus tvarką reglamentuojančių dokumentų nurodymų nepaisymas ir ignoravimas;

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

8.5. Neigiamos nuomonės apie Globos namus formavimas ir viešinimas.

9. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:
 - 9.1. šiurkštus darbo pareigų pažeidimas;
 - 9.2. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.
10. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:
 - 10.1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną be pateisinamos priežasties;
 - 10.2. pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, svaigalų vartojimas darbo vietoje;
 - 10.3. atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;
 - 10.4. priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų (gyventojų, jų tėvų (globėjų/rūpintojų) atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;
 - 10.5. tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos; darbo metu arba darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;
 - 10.6. kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.

VII SKYRIUS IŠPĖJIMAS DĖL DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMO

11. Drausminė atsakomybė kiekvieno darbuotojo atžvilgiu taikoma individualiai, turint tikslą ne tik nubausti pažeidėją, bet ir daryti įtaką jo ir bendradarbių elgesiui. Darbdavys visuomet stengiasi teisingai skirti įspėjimą, kad nesusilpnėtų jos auklėjamoji ir prevencinė reikšmė visų pirma pačiam pažeidėjui. Įspėjimu siekiama, kad darbuotojas nebekartotų darbo pareigų pažeidimo, padarytų atitinkamas išvadas, ir laikytųsi darbo drausmės, ir netgi 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 Globos namų darbo kolektyvui, nes kiti darbuotojai mato, jog su drausmės pažeidėjais kolektyve nesitaikstoma ir panašaus pobūdžio nusižengimai gali būti analogiškai įvertinti.
12. Globos namų direktorius turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pakartotinį pažeidimą (vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsniu).
13. Globos namuose 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. Įspėjimas dėl darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju už pakartotinį to darbuotojo darbo drausmės pažeidimą, padarytą per paskutinius 12 mėnesių, skiriamas, kai nustatomas darbuotojo įvykdytas konkretus darbo drausmės pažeidimas.
14. Prieš priimdamas sprendimą, Darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, išskyrus atvejus, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protingą laikotarpį šio paaiškinimo nepateikia.
15. Užfiksavus darbo pareigų pažeidimą, Darbdavys įsakymu sudaro galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo tyrimo komisiją arba paskiria už darbo pareigų pažeidimo tyrimo vykdymą atsakingą asmenį, nurodydamas darbo pareigų pažeidimo tyrimo pradžios terminą, pabaigos terminą ir tyrimo akto surašymą.

16. Į galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo tyrimo komisiją (toliau – Komisija) privaloma įtraukti ne mažiau, kaip vieną asmenį iš Darbuotojų darbo tarybos.

17. Ištyrus darbo pareigų pažeidimą - įvertinus darbuotojo pasiaiškinimą dėl galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo (jei pasiaiškinimas buvo pateiktas), kitus dokumentus, darbuotojų, mačiusių darbo pareigų pažeidimą, paaiškinimus, kitas tyrimui svarbias aplinkybes, ir nustačius darbo pareigų pažeidimą bei surinkus pakankamai duomenų, pagrindžiančių darbuotojo, galimai padariusio pažeidimą, kaltę, surašomas laisvos formos tyrimo aktas, kuriame asmuo, surašantis tyrimo aktą, turėtų nurodyti, koks darbo pareigų pažeidimas buvo padarytas, darbo pareigų pažeidimo padarymo aplinkybes, pridėti dokumentus (tarnybinius pranešimus, rašytinius darbuotojų parodymus, inventorizacijos dokumentus, darbuotojo pasiaiškinimas dėl galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo ir kitus dokumentus), kurie pagrindžia pažeidimo padarymo faktą, įstatymų, Globos namų vidinių norminių aktų nuostatas, kurias darbuotojas pažeidė, ir kitas reikšmingas pažeidimo tyrimui aplinkybes.

18. Surašytas laisvos formos tyrimo aktas pateikiamas svarstyti Globos namų direktoriui. Globos namų direktorius, įvertinęs tyrimo akto turinį, priima sprendimą įsakymu nutraukti tyrimą, jei nusprendžia, kad darbuotojas, dėl kurio buvo pradėtas darbo pareigų pažeidimo tyrimas, nepadarė šio pažeidimo arba nepakako surinktų duomenų nustatyti jo kaltę.

19. Globos namų direktorius priima sprendimą įsakymu pripažinti darbuotoją padariusį atitinkamą darbo pareigų pažeidimą ir informuoja darbuotoją (parengia įspėjimą) apie galimą atleidimą iš darbo už pakartotinį tokį patį darbo pareigų pažeidimą, jei šis pažeidimas bus padarytas per ateinančius 12 mėnesių nuo pirmojo pažeidimo nustatymo dienos.

20. Jei ištyrus galimai padarytą darbo pareigų pažeidimą nenustatomas pažeidimo padarymo faktas ar nesurenkama pakankamai duomenų, pagrindžiančių darbuotojo, galimai padariusio pažeidimą, kaltę, arba po įvykusio tyrimo atsirado kitų aplinkybių, apie kurias nežinota, Globos namų direktorius įsakymu įpareigoja Komisiją ar asmenį, atsakingą už darbo pareigų pažeidimo tyrimo vykdymą, atlikti papildomus tyrimo veiksmus (surinkti papildomus dokumentus, pakartotinai apklausti darbuotojus, mačiusius darbo pareigų pažeidimą, pakartotinai ištirti tyrimo metu surinktus dokumentus ar atlikti kitus veiksmus), ir gavus tyrimo aktą, priima sprendimą įspėti darbuotoją dėl įvykdyto darbo pareigų pažeidimo arba nutraukia darbo pareigų pažeidimo tyrimą.

21. Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo gali būti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti, pasitaisyti ir darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą.

22. Jeigu per Darbdavio nustatytą terminą be svarbių - žinomų priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo arba dėl įvairių priežasčių atsisako rašyti pasiaiškinimą, arba šis paaiškinimas pateikiamas neinformatyviai (neaiškiai), neatsakant į esminius klausimus dėl galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo, šis atsisakymas pasiaiškinti ar pateiktas neinformatyvus (neaiškus) atsakymas, yra laikoma, kad darbuotojas nepasiaiškino. Į nustatytą laikotarpį pasiaiškinti yra neįskaičiuojamos dienos, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, komandiruotėje ar atostogavo.

23. Prieš skiriant darbuotojui įspėjimą, jo skyrimo klausimas iš anksto derinamas su Globos namų darbo tarybos atstovais.

24. Darbo pareigų pažeidimas fiksuojamas Globos namų direktoriaus (ar jo įgalioto asmens) įsakymu skiriant įspėjimą dėl darbo drausmės pažeidimo ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai. Įsakyme aiškiai ir konkrečiai nurodoma, kokį darbo pareigų pažeidimą darbuotojas padarė, kokių darbo pareigų darbuotojas nevykdė ar vykdė netinkamai ir kokius darbo drausmės reikalavimus pažeidė.

25. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo direktorius priima ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo jo padarymo dienos. Pastarasis terminas pratęsiamas iki 2 metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

26. Aprašas koreguojamas, keičiamas, pasikeitus Lietuvos Respublikos įstatymams, teisiniams aktams, darbo kodekso nuostatoms, suderinus su darbuotojų atstovais.

27. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais, papildymais) Globos namų bendruomenė supažindinama skelbiant jį viešai Globos namų tinklalapyje.

28. Šis Aprašas privalomas visiems Globos namų darbuotojams.

Darbo tarybos pirmininkas

Tomas Lukošius

