

PATVIRTINTA
Kauno lopšelio-darželio „Drevinukas“
direktorius 2019 m. kovo 22 d.
įsakymu Nr. V-65

**KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „DREVINUKAS“
DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMŲ FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ
IŠPĖJIMO DĖL ĮVYKDYTŲ PAŽEIDIMŲ
TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kauno lopšelio-darželio „Drevinukas“ (toliau – lopšelis-darželis) darbuotojų pareigų pažeidimo fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų išpėjimo dėl įvykdytų pažeidimų tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja lopšelio-darželio darbuotojų darbo drausmę kaip sklandų lopšelio-darželio darbo garantą, didinantį administracijos ir darbuotojų savitarpio supratimo lygį, sąlygojantį tinkamą darbo atmosferą, drausmines nuobaudas vertinant kaip klaidų profilaktikos priemonę.

2. Aprašo tikslas – teisingas ir veiksmingas, auklėjamąją ir prevencinę funkcijas atliekantis poveikio priemonių taikymas darbuotojams už darbo drausmės pažeidimus, netinkamą pareigų vykdymą, vadovaujantis Lietuvos Respublikoje galiojančiais įstatymais, teisiniais aktais, lopšelio-darželio vidaus tvarką reglamentuojančiais dokumentais (Vidaus ir darbo tvarkos taisyklės, Etikos kodeksas, pareigybių aprašymai ir pan.).

3. Apraše vartojamos sąvokos:

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

3.2. **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.

3.3. **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).

3.4. **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.

**II SKYRIUS
DARBO TVARKOS IR DRAUSMĖS UŽTIKRINIMAS**

4. Darbo tvarka ir drausmė lopšelyje-darželyje užtikrinama:

4.1. 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;

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

4.3. supažindinant darbuotojus su lopšelio-darželio teisės aktais, jų pakeitimais, darbuotojų veiklą reglamentuojančiais teisės aktais ir pakeitimais, naujais dokumentais;

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

III SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGOS

5. Darbuotojai privalo sąžiningai dirbti, vykdyti teisėtus lopšelio-darželio direktoriaus (ar jo įgalioto asmens), administracijos darbuotojų nurodymus, savo pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas, laikytis darbo drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų, taip pat tausoti lopšelio-darželio jam patikėtą turtą.

6. Dirbti nekonkuruojant su kolegomis, neperduoti tretiesiems asmenims konfidencialios informacijos, kitų darbuotojų asmeninių duomenų, darbe vadovautis lopšelyje-darželyje veikiančiais, direktoriaus patvirtintais vidaus norminiais dokumentais (viešai skelbiama lopšelio-darželio internetinėje svetainėje).

IV SKYRIUS DARBDAVIO PAREIGOS

7. Lopšelio-darželio direktorius privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, darbuotojus aprūpinti darbo saugą užtikrinančiomis 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 DRAUSMINIMO PRIEMONĖS

8. Už darbo pareigų pažeidimą direktoriaus įsakymu darbuotojui gali būti skiriamos drausminimo priemonės:

8.1. įspėjamas;

8.2. darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo ir išeitinės kompensacijos.

9. Priežastis nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir išeitinės kompensacijos gali būti:

9.1. šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;

9.2. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.

VI SKYRIUS DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAI

10. Darbo pareigų pažeidimu laikoma:

10.1. lopšelio-darželio vidaus tvarką reglamentuojančių dokumentų nurodymų nevykdomas ar netinkamas vykdymas (vėlavimas į darbą iš anksto nesusitarus su darbdaviu, išėjimas iš darbo ar darbo grafiko susikeitimas be administracijos leidimo, darbdavio neinformavimas apie nedarbingumo gavimo pradžią ir kt.);

10.2. pablogėję darbo rezultatai ir darbo atlikimo kokybė, įprastų užduočių neatlikimas laiku;

10.3. etikos normų nesilaikymas, neleistinas elgesys su klientais (ugdytiniais ir tėvais);

10.4. netinkamas elgesys su bendradarbiais ir veiksmai, darantys neigiamą įtaką kolektyvo darbingumui: gandų skleidimas, apkalbos, atviras ar užslėptas kolegų raginimas nepaklusti lopšelio-darželio tvarkai ar administracijos nurodymams, konfliktai su bendradarbiais ir pan.;

10.5. atsisakymas teikti informaciją apie savo asmeninius duomenis, reikalingus darbo užmokesčio skaičiavimui, mokėjimui, SODRAI, valstybinei mokesčių inspekcijai ir pan.;

10.6. lopšelio-darželio informacijos ir darbuotojų asmens duomenų paviešinimas bei perdavimas tretiems asmenims;

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

10.8. kiti pažeidimai, susiję su pareigybinių funkcijų netinkamu vykdymu ar nevykdymu.

11. Šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:

11.1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną 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 ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;

11.5. tyčia padaryta turtinė žala lopšeliui-darželiui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;

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

11.7. vaikų palikimas be priežiūros;

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

VII SKYRIUS

DRAUSMINIMO PRIEMONIŲ SKYRIMO TVARKA

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

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

14. Sprendimas taikyti drausminimo priemonę už darbo drausmės 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 veiklos patikrinimo.

15. Sprendimas įspėti darbuotoją dėl darbo pareigų pažeidimo ar atleisti darbuotoją iš darbo priimamas lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu, pranešant darbuotojui pasirašytinai.

16. Lopšelyje-darželyje drausminimo priemonė skiriama individualiai ir 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. Drausminimo priemonė skiriama, kai nustatomas darbuotojo įvykdytas konkretus darbo drausmės pažeidimas.

17. Drausminimo priemonės skyrimo kriterijai, į kuriuos atsižvelgiama ją skiriant:

17.1. darbo drausmės pažeidimo sunkumas;

17.2. sukeltos pasekmės;

17.3. darbuotojo kaltė;

17.4. aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas.

18. Nusizengimo sunkumo kriterijai:

18.1. kokias pareiginius nuostatus, įstatymus ar kitus teisės aktus pažeidė darbuotojas;

- 18.2. kokios svarbos jam priskirtų pareigų nevykdė;
- 18.3. koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas;
- 18.4. kaip pasireiškė to pažeidimo pasekmės.

19. Drausminimo priemonė nusižengusiam darbuotojui parenkama taip, kad ji atitiktų nusižengimo pobūdį, būtų adekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui ir tuo pačiu geriau padėtų pasiekti drausminimo priemonės skyrimo tikslus.

20. Lopšelio-darželio direktorius darbo pareigų pažeidimo tyrimą pradeda gavęs raštą (tai gali būti ir tarnybinis pranešimas) ar kitų duomenų, informacijos apie padarytus darbo pareigų pažeidimus.

21. Už darbo drausmės pažeidimą skiriama tik viena drausminė nuobauda.

22. Darbuotojui paskirta drausminė priemonė galioja 12 mėn.

23. Jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba, jam skirta drausminimo priemonė gali būti panaikinama nepasibaigus drausminimo priemonės galiojimo terminui. Direktoriui panaikinus drausminimo priemonę – lieka tokios pačios teisinės pasekmės, kaip ir jos išnykimas – darbuotojas laikomas neturėjęs drausminių nuobaudų.

24. Drausminimo priemonės skyrimą darbuotojas gali apskųsti darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyriaus.

VIII SKYRIUS INDIVIDUALŪS DARBO GINČAI

25. Lopšelis-darželis ir/arba darbuotojai individualius darbo ginčus, kylančius dėl darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose, sprendžia darbo ginčų komisijoje arba teisme.

26. Lopšelis-darželis ir/arba darbuotojai į darbo ginčus nagrinėjančią instituciją su prašymu dėl kilusio individualaus darbo ginčo turi kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir darbo sutarties pažeidimo atvejais – per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. Jei kreipiamasi į darbo ginčų komisiją, prašymas pateikiamas darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos Kauno skyriaus.

27. Šalis, nesutinkanti su darbo ginčų komisijos priimtu sprendimu, darbo ginčų komisijos sprendimą gali skųsti teismui.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

29. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais, papildymais) lopšelio-darželio darbuotojai supažindinama skelbiant jį viešai lopšelio-darželio internetinėje svetainėje www.drevinukas.kaunas.lm.lt

30. Šis Aprašas yra lokalinio pobūdžio dokumentas ir taikomas tik lopšelyje-darželyje dirbantiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų darbo santykių terminų.
