

## ALYTAUS LOPŠELIO-DARŽELIO „DU GAIDELIAI“ DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMŲ FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMO DĖL ĮVYKDYTŲ PAŽEIDIMŲ TVARKOS APRAŠAS

### I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Alytaus lopšelio-darželio „Du gaideliai“ (toliau – lopšelis-darželis) darbuotojų pareigų pažeidimų fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų įspėjimo dėl įvykdytų pažeidimų tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja lopšelio-darželio darbuotojų darbo drausmę kaip sklandų lopšelio-darželio darbo garantą, administracijos ir darbuotojų savitarpio supratimą, sąlygojantį tinkamą darbinę atmosferą, taip pat klaidų išvengiamumą taikant drausmines nuobaudas atskiriems darbuotojams.

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, teisės aktais, lopšelio-darželio vidaus tvarką reglamentuojančiais dokumentais (Darbo tvarkos taisyklės, Etikos kodeksas, pareigybių aprašymai ir pan.).

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **Darbo drausmė** – visuma teisės normų aktų, nustatančių lopšelio-darželio 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 (toliau - DK) numatytas teises, kartu įgyjant pareigą paklusti numatytai lopšelio-darželio 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. supažindinant pradedantį dirbti darbuotoją, sudarant darbo sutartį pasirašytinai, su jo būsimu darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais lopšelyje-darželyje galiojančiais aktais,

reglamentuojančiais jo darba, 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 priemones 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 nekonkuruodami su kolegomis, dalintis su darbu susijusia informacija, 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, 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 išaitinės kompensacijos.

9. Priežastis nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir išaitinės 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 nevykdymas ar netinkamas vykdymas;

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

10.3. etikos normų nesilaikymas, neleistas 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.

- 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 naudojimas asmeniniams tikslams, pasisavinimas, dalyvavimas veikloje, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis;
- 10.8. kiti pažeidimai susiję su pareigybinių funkcijų nevykdymu ar netinkamu vykdymu.
11. Šiurkščiu darbuotojo darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:
  - 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;
  - 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 PRIEMONĖS 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 ir 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. 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.

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

- 16.1. darbo drausmės pažeidimo sunkumas;
- 16.2. sukeltos pasekmės;
- 16.3. darbuotojo kaltė;
- 16.4. aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas.

17. Nusižengimo sunkumo kriterijai:

- 17.1. kokias pareiginius nuostatus, įstatymus ar kitus teisės aktus pažeidė darbuotojas;
- 17.2. kokios svarbos jam priskirtos pareigos nevykdė;
- 17.3. koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas;

17.4. kaip pasireiškė to pažeidimo pasekmės.

18. 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.

19. 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.

20. Už darbo drausmės pažeidimą skiriama tik viena drausminimo priemonė.

21. Darbuotojui paskirta drausminimo priemonė – įspėjimas galioja 12 mėnesių nuo jos paskyrimo dienos.

22. 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.

23. Drausminimo priemonės skyrimą darbuotojas gali apskųsti darbo ginčų komisijai prie Valstybinės darbo inspekcijos Alytaus skyriaus.

## **VIII. SKYRIUS INDIVIDUALŪS DARBO GINČAI**

24. 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.

25. 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 kolektyvinės 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 Alytaus skyriaus.

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

## **IX. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

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

28. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais, papildymais) lopšelio-darželio bendruomenė supažindinama skelbiant jį viešai lopšelio-darželio internetinėje svetainėje adresu <http://www.alytausdugaideliai.lt/teises-aktai/vidaus-teises-aktai/>.

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

---

PRITARTA

Alytaus lopšelio-darželio „Du gaideliai

Darbo tarybos 2018-09-07

Protokolo Nr. 1 nutarimu