

PATVIRTINTA
Rokiškio Juozo Tūbelio progimnazijos
direktoriaus 2017 m. gruodžio 8 d.
įsakymu Nr. V- 259

ROKIŠKIO JUOZO TŪBELIO PROGIMNAZIJOS DARBUOTOJŲ SKATINIMO BEI PAREIGŲ PAŽEIDIMO FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ IŠPĖJIMO DĖL ĮVYKDYTŲ PAŽEIDIMŲ, TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Rokiškio Juozo Tūbelio progimnazijos (toliau – Progimnazija) darbuotojų skatinimo bei pareigų pažeidimo fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų išpėjimo dėl įvykdytų pažeidimų, tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja, kad darbo drausmė, tai sklandaus Progimnazijos darbo garantas, administracijos ir darbuotojų savitarpio supratimas, kad darbo drausmė yra būtina Progimnazijos kolektyvo veiklos sąlyga, tinkamą darbinę atmosferą darbuotojų kolektyve, taip pat klaidų išvengimą taikant drausmines nuobaudas atskiriems darbuotojams. Apie Aprašą yra informuota Rokiškio Juozo Tūbelio profesinė sąjunga, su ja pasikonsultuota.

II SKYRIUS SĄVOKOS

2. **Darbo drausmė** – visuma teisės normų aktų, nustatančių darbuotojų 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 Progimnazijos vidaus tvarkai, teisėtiems darbdavio nurodymams.

3. **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.

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 TIKSLAS

6. Aprašo tikslas – nuobaudos darbuotojams už darbo drausmės pažeidimus, netinkamą pareigų vykdymą bus teisingos, skiriamos, vadovaujantis Lietuvos Respublikoje galiojančiais įstatymais ir

teisinais aktais, Progimnazijos vidaus tvarką reglamentuojančiais dokumentais (Darbo ir vidaus tvarkos taisyklės, pareigybių aprašymai ir pan.), veiksmingos, t. y. atitiks auklėjamąją ir prevencinę funkcijas.

IV SKYRIUS DARBO TVARKOS IR DRAUSMĖS UŽTIKRINIMAS

7. Darbo tvarka ir drausmė Progimnazijoje užtikrinama:

7.1. 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;

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

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

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGOS

8. Darbuotojai privalo:

8.1. sąžiningai dirbti;

8.2. vykdyti teisėtus Progimnazijos direktoriaus (ar jo įgalioto asmens) (toliau – Darbdavys) bei administracijos darbuotojų nurodymus;

8.3. vykdyti savo pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas;

8.4. laikytis darbo bei technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos, higienos norminių aktų reikalavimų;

8.5. tausoti jam patikėtą Progimnazijos turtą.

9. Dirbti nekonkuruodami su kolegomis, neperduoti tretiems asmenims konfidencialios informacijos, kitų darbuotojų asmeninių duomenų, darbe vadovautis Progimnazijos veikiančiais, direktoriaus patvirtintais vidaus norminiais dokumentais (viešai skelbiama Progimnazijos interneto svetainėje: www.tubelis.rokiskyje.lt).

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ SKATINIMO PRIEMONĖS IR JŲ ATSAKOMYBĖ

10. Darbuotojų skatinimui–motyvavimui už gerą pareigų vykdymą, gerus darbo rezultatus, ilgalaikį darbą Progimnazijoje taikomos tokios priemonės:

10.1. padėka apdovanojant padėkos raštu;

10.2. asmeninė dovana;

10.3. esant lėšoms, skiriama piniginė premija.

10.4. Už kaltus darbuotojo veiksmus ar neveikimą darbuotojams taikomas teisės aktuose numatytos poveikio priemonės.

VII SKYRIUS

DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAI IR JŲ FIKSAVIMAS

11. Šiurkščiu 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 darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;
 - 11.6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;
 - 11.7. kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.
12. Su darbuotoju darbo sutartis nutraukiama esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui ar esant pakartotiniam (du ir daugiau) darbo pareigų tiems patiems pažeidimams per paskutinius 12 mėnesių (vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsniu).
13. Per mėnesį nuo pirmo pažeidimo paaiškėjimo darbuotojas įspėjamas apie galimybę nutraukti darbo sutartį už tokį patį pakartotinį pažeidimą. Terminų nepratęsia darbuotojo liga ar atostogos. Darbuotojas turi teisę teikti savo paaiškinimus dėl pažeidimų.
14. Darbo sutartis nutraukiama per mėnesį nuo paaiškėjimo dėl darbo pareigų pažeidimo, bet ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo pažeidimo padarymo. Terminų nepratęsia darbuotojo liga ar atostogos.
15. Darbdavio veiksmai gavus informaciją apie galimą darbo pareigų pažeidimą:
 - 15.1. surinkti įrodymus, susijusius su pažeidimu (darbuotojų ir kitų asmenų paaiškinimai, elektroninė informacija, nuotraukos ir pan.);
 - 15.2. kreiptis į darbuotoją, rašte nurodant kokiais konkrečiais pažeidimais jis kaltinamas, ir paprašyti pateikti jo paaiškinimus;
 - 15.3. ne vėliau kaip per mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo, bet ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo pažeidimo padarymo priimti sprendimą:
 - 15.3.1. įspėti darbuotoją, apie galimybę nutraukti darbo sutartį už tokį patį pakartotinį pažeidimą;
 - 15.3.2. nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojas per paskutinius 12 mėnesių yra padaręs kitą tokį patį pažeidimą ir buvo įspėtas apie galimybę nutraukti darbo sutartį už tokį patį pakartotinį pažeidimą;
 - 15.3.3. nutraukti darbo sutartį, jei pažeidimas įvertinamas kaip šiurkštus.

VIII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

16. Aprašas koreguojamas, keičiamas, pasikeitus Lietuvos Respublikos įstatymams, teisiniams aktams, darbo kodekso nuostatomis, suderinus su darbo taryba, profsąjunga.
17. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais, papildymais) Progimnazijos darbuotojai supažindinami elektroninėmis priemonėmis (skelbiant jį viešai Progimnazijos interneto svetainėje www.tubelis.rokiskyje.lt)