

PATVIRTINTA
Kauno Viktoro Kuprevičiaus
progimnazijos direktoriaus
2017 m. gruodžio 29 d. įsakymu
Nr. 1.3 -

KAUNO VIKTORO KUPREVIČIAUS PROGIMNAZIJOS DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMO FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMO DĖL ĮVYKDYTŲ PAŽEIDIMŲ, TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno Viktoro Kuprevičiaus progimnazijos (toliau – Progimnazija) Darbuotojų pareigų pažeidimo fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų įspėjimo dėl įvykdytų pažeidimų, tvarkos aprašas (toliau – Tvarkos aprašas) nustato bendrąsias taisykles, kaip užtikrinamas darbo pareigų laikymasis Progimnazijoje ir darbuotojų atsakomybę darbo pareigų pažeidimo atvejais. Darbo drausmės pažeidimas, kai pažeidžiamos bendrosios visiems darbuotojams darbo pareigos, laikomas tinkamu darbo drausmės pažeidimo objektu Drausminės nuobaudos taikymas užtikrina drausminės atsakomybės tikslus – nubausti darbuotoją ir užtikrinti pažeidimų prevenciją darbovietėje.

1. Skirdamas drausminę nuobaudą darbuotojui, Progimnazijos vadovas (toliau – Darbdavys) vadovaujasi šiuo Tvarkos aprašu, Darbo kodeksu, Progimnazijos darbo tvarkos taisyklėmis, darbuotojo pareigybės aprašymu ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojo pareigas ir atsakomybę.

2. Apraše vartojamo sąvokos:

3.1. **Darbo drausmė** – visuma teisės normų aktų, nustatančių darbovietės darbo tarką, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, jų teises ir pareigas ir konkretaus darbuotojo pareiga vykdyti teisės normų aktų reikalavimus, o pasirašius darbo sutartį, įgyti Darbo kodekse numatytas teises, kartu įgyjant pareigą paklusti numatyta Progimnazijos 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.

3. Kitos Tvarkos apraše vartojamos sąvokos apibrėžtos Darbo kodekse.

II SKYRIUS DARBO TVARKOS IR DRAUSMĖS UŽTIKRINIMAS

5. Darbdavys tinkamai organizuoja darbuotojų darbą, sudaro darbuotojui sąlygas darbo funkcijai atlikti ir suteikia reikalingas darbo priemones, darbo apsaugos priemones, sudaro saugias darbo sąlygas, rūpinasi darbuotojų poreikiais, laikosi įstatymų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą bei kitų teisės aktų reikalavimų.

6. Darbuotojai privalo sąžiningai dirbti, vykdyti teisėtus Darbdavio (ar jo įgalioto asmens), administracijos darbuotojų nurodymus, savo pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas, laikytis

darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių, darbuotojų saugos ir sveikatos ir kitų Progimnazijos lokalinių teisės aktų, su kuriais buvo supažindinti pasirašytinai arba naudojant informacines technologijas (toliau – IT), reikalavimų.

7. Darbuotojas privalo naudotis darbdavio perduotomis darbo priemonėmis, turtu, taip pat lėšomis pagal jų tikslinę paskirtį ir taupiai.

8. Neperduoti tretiesiems (fiziniams ir juridiniams) asmenims Progimnazijos konfidencialios informacijos, darbuotojų asmeninių duomenų.

III SKYRIUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMAI

9. Darbo pareigų pažeidimo pagrindas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės.

10. Darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas, žalingos pasekmės, priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų arba neveikimo ir žalingų pasekmių, darbuotojo kaltė.

11. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą.

12. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:

12.1. šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;

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

13. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas darbo pareigų pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar Gimnazijoje nustatyta darbo tvarkai. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

13.1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;

13.2. pasirodymas darbe neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje.

13.3. atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;

13.4. 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;

13.5. tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;

13.6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika.

13.7. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo drausmės pažeidimas;

13.8. kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos. Šiurkščiais pažeidimais gali būti laikomi ir sąraše nenurodyti atvejai.

14. Progimnazijoje darbo pareigų pažeidimu laikoma:

14.1. pavėlavimas į darbą arba išėjimas iš darbo be vadovo leidimo nesibaigus darbo laikui;

14.2. alkoholinių, toksinių ar narkotinių medžiagų laikymas Progimnazijos patalpose ir jos teritorijoje;

14.3. Progimnazijos, bendradarbio ar svečio turto vagystė;

14.4. Progimnazijos informacijos ir darbuotojų asmens duomenų paviešinimas bei perdavimas tretiesiems asmenims.

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

- 14.6. darbo higienos reikalavimų nesilaikymas;
- 14.7. kiti pažeidimai, kuriais pažeidžiamos Progimnazijos darbuotojų darbo pareigos, kurių nereglamentuoja kiti Progimnazijos lokaliniai teisės aktai.

IV SKYRIUS DRAUSMINĖS NUOBAUDOS IR JŲ PARINKIMAS

- 15. Progimnazijos darbuotojams už darbo pareigų pažeidimus gali būti skiriama:
 - 15.1. išspėjimas;
 - 15.2. atleidimas iš darbo be išspėjimo.

V SKYRIUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMO FIKSAVIMO TVARKA

16. Drausminė atsakomybė darbuotojui taikoma, kai nustatomas, kad jis 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.

17. Drausmės pažeidimo kriterijai, į kuriuos atsižvelgiama, nustatant darbo pareigų pažeidimą:

- 17.1. darbo pareigų pažeidimo sunkumas;
- 17.2. sukeltos pasekmės;
- 17.3. darbuotojo kaltė;
- 17.4. aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas.

18. Nusižengimo sunkumo kriterijai: kuriuos darbo sutarties, pareigybės aprašymo punktus, įstatymus ar kitus Progimnazijos lokalinius teisės aktus (konkrečius punktus ar papunkčius) pažeidė darbuotojas, kurių svarbių jam priskirtų pareigų (funkcijų) nevykdė; koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas; kaip pasireiškė tokio pažeidimo pasekmės.

19. Aiškinantis darbuotojo darbo pareigų pažeidimą, atliekami šie procedūriniai veiksmai:

20. Tiriant darbo pareigų pažeidimą, darbuotojui sudaroma galimybė pasiaiškinti dėl įtariamo darbo pareigų pažeidimo, kad Darbdaviui būtų žinomos visos aplinkybės.

21. Darbdavys (tiesioginis vadovas ar darbdavio įgaliotas asmuo) raštu pareikalauja, kad darbuotojas raštu per 3 dienas pasiaiškintų dėl darbo pareigų (drausmės) pažeidimo. Reikalavime pasiaiškinti aiškiai suformuluojama, koku konkrečiai darbo drausmės pažeidimu yra įtariamas darbuotojas, nurodoma pažeidimo padarymo laikas, vieta, darbuotojo kaltės įrodymai, kitos reikšmingos aplinkybės. Jeigu per nustatytą terminą be svarbių – žinomų priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo arba dėl įvairių priežasčių atsisako rašyti pasiaiškinimą, šis atsisakymas pasiaiškinti įforminamas aktu. Visi paminėti dokumentai pateikiami darbdaviui.

22. Siekiant iširti tarnybiniame pranešime nurodytas aplinkybes, darbo pareigų pažeidimo įvertinimui gali būti sudaroma komisija;

23. Nustačius darbo drausmės pažeidimą, darbuotojas Darbdavio įsakymu yra išspėjamas apie nustatytą darbuotojo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Išspėjime aiškiai ir konkrečiai nurodoma, kokių darbo pareigų darbuotojas nevykdė ar vykdė netinkamai arba kokius darbo drausmės reikalavimus pažeidė. Jeigu pažeidimo negalima priskirti šiurkščiam pažeidimui, išspėjime nurodoma, kad padaręs antrą tokį patį pažeidimą per 12 mėnesių nuo pirmojo pažeidimo fiksavimo dienos, darbuotojas gali būti atleistas iš darbo. Su įsakymu darbuotojas supažindinamas pasirašytinai.

24. Tam tikrais atvejais, prieš skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, jos skyrimo klausimas iš anksto derinamas Centro darbo taryba.

25. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys priima įvertinęs pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę, priežastinį ryšį tarp darbuotojo veikos ir atsiradusių padarinių, jo elgesį ir darbo rezultatus iki

pažeidimo ar pažeidimų padarymo. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar jų visumai priemonė.

26. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo jo padarymo dienos. Pastarasis terminas pratęsimas iki dvejų metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimo.

27. Drausminę nuobaudą darbuotojas gali apskųsti Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Tvarkos aprašas gali būti koreguojamas, keičiamas, papildomas pasikeitus Lietuvos Respublikos įstatymams, teisiniams aktams, Darbo kodekso nuostatomis, Progimnazijos direktoriaus arba darbo tarybos iniciatyva.

29. Šis Tvarkos aprašas privalomas visiems Progimnazijos darbuotojams.

30. Su šiuo Tvarkos aprašu (jo pakeitimais, papildymais) Progimnazijos darbuotojai supažindinami pasirašytinai (arba išsiuntus jį darbuotojui el. p.

PASTABOS

Šiurkščiais pažeidimais Darbo kodekse nelaikomas neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises; dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis; pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas; atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas.

Nors įstatymas leidžia tam tikras veikas ar neveikimą įvardinti šiurkščiais pažeidimais darbo tvarkos taisyklėse, teismų praktikoje pripažįstama, kad vien įtraukimo į darbo tvarkos taisyklės nepakanka. Teismas kiekvienu konkrečiu atveju sprendžia, ar padarytas pažeidimas vertintinas kaip šiurkštus. Tai reiškia, kad darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį dėl šiurkštaus pažeidimo, tiesiogiai nenumatyto įstatyme, daugelių atvejų rizikuoja, kad jo sprendimas gali būti pripažintas neteisėtu. Pakartotiniu pažeidimu laikomi ne bet kokie du ar daugiau pažeidimų per paskutinius 12 mėnesių, o tik tokie patys pažeidimai.

Dėl konkretaus pažeidimo pobūdžio sprendžia darbdavys (iš *Teismų praktikos*).

Išaiškinimas Teismų praktikoje. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas: 1) kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka; 2) kitas nusižengimas, kuris, pagal savo pobūdį, padarinius, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka.

Pavyzdžiui, **mokytojas** pažeidė mokyklos darbo tvarkos ar vidaus tvarkos taisykles ir mokytojams keliamus reikalavimus, atlikdamas tyčinius veiksmus – **dienyną užpildė ne baigęs pamokas, bet vėliau, atgaline data, įrašydamas neteisingus duomenis apie laikotarpį, kai nevedė pamokų**. Teisėjų kolegija sprendė, kad ieškovas nesilaikė savaimė suprantamų bendrųjų reikalavimų elgtis protingai ir sąžiningai, ši ieškovo veika turi dokumento klastojimo požymių, todėl nurodytus veiksmus vertino kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą pažymių įrašymą atgaline data skirtinguose dienyno puslapiuose laikotarpiu, kuriuo mokytojas nedirbo.

Pavyzdžiui, **viršyti darbuotojo įgaliojimai**: 2017 m. gruodžio 27 d. pasirašė dokumentus, kurių pagrindu įstaigos vardu įsigytos prekės.

Teisėjų kolegija pažymi, kad nepriklausomai nuo to, supažindintas darbuotojas su vidaus darbo tvarkos aktais ar ne, sudaryta darbo sutartis įpareigoja darbuotoją būti lojaliu darbdaviui, dirbti dorai, sąžiningai, tausoti darbdavio turtą ir neatlikti neteisėtų veiksmų, kurie kenktų darbdavio interesams (Iš *Teismų praktikos*).

Tvarkos apraše galima detalizuoti, kokie veiksmai priskiriami darbo pareigų pažeidimams, jeigu tokie reikalavimai nenurodyti darbo tvarkos taisyklėse ar kituose įstaigos lokaliniuose teisės aktuose, pavyzdžiui: