PATVIRTINTA
Vilniaus r. Nemenčinės
vaikų darželio direktoriaus
2021 m. gegužės 17 d.
įsakymu Nr. V-58

VILNIAUS R. NEMENČINĖS VAIKŲ DARŽELIO DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMO FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMO DĖL ĮVYKDYTŲ PAŽEIDIMŲ TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus r. Nemenčinės vaikų darželio (toliau – Vaikų darželis) darbuotojų pareigų pažeidimo fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų įspėjimo dėl įvykdytų pažeidimų tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja bendrąsias taisykles, kaip užtikrinamas darbo pareigų laikymasis Vaikų darželyje, darbuotojų atsakomybę darbo pareigų pažeidimo atvejais. Darbo drausmės pažeidimas, kai pažeidžiamos bendrosios visiems darbuotojams darbo pareigos, laikomas tinkamu darbo drausmės pažeidimo objektu. Darbo drausmė - tai sklandaus Vaikų darželio darbo garantas, administracijos ir darbuotojų savitarpio supratimas, kad darbo drausmė yra būtina Vaikų darželio kolektyvo veiklos sąlyga, tinkamos darbinės atmosferos palaikymas darbuotojų kolektyve, taip pat klaidų išvengiamumas fiksuojant įspėjimus dėl darbo pareigų pažeidimo atskiriems darbuotojams.

2. Nustatydamas darbuotojų darbo tvarkos drausmės pažeidimą, Vaikų darželio direktorius (toliau – Direktorius) vadovaujasi šiuo Aprašu, Darbo kodeksu, Vaikų darželio darbo tvarkos taisyklėmis, darbuotojo pareigybės aprašymu ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojo pareigas ir atsakomybę.

II SKYRIUS

SĄVOKOS

Darbo drausmė – visuma teisės normų aktų, nustatančių darboviečių 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 numatytai Vaikų darželio vidaus tvarkai, darbdavio nurodymams.

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.

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 veikla (veiksmai ar neveikimas); jos žalingos pasekmės; priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtos veiklos ir jos žalingų pasekmių; darbuotojo kaltė.

Fizinis smurtas – tyčinis fizinis veiksmas ar veiksmai prieš vaiką, taip pat fizinė bausmė.

III SKYRIUS

DARBO TVARKOS IR DRAUSMĖS UŽTIKRINIMAS

3. Darbo tvarka ir drausmė Vaikų darželyje užtikrinama:

3.1. 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;

3.2. sudarant su pradedančiuoju dirbti Vaikų darželio darbuotoju darbo sutartį, supažindinant su jo būsimo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais Vaikų darželio galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, taip pat su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinomis darbo sutarties sąlygomis.

IV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ IR VAIKŲ DARŽELIO VADOVO PAREIGOS

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

5. Darbuotojai turi dirbti nekonkuruodami su kolegomis, darbe vadovautis galiojančiais Vaikų darželio norminiais dokumentais, patvirtintais Direktoriaus įsakymu. Su dokumentais galima susipažinti Vaikų darželio tinklalapyje arba pasirašytinai, jeigu taip numato teisės aktai.

6. Direktorius privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, darbuotojus aprūpinti apsaugos priemonėmis, sudaryti saugias ir 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

7. Darbuotojų skatinimui – motyvavimui už gerą pareigų vykdymą, gerus darbo rezultatus, ilgalaikį darbą Vaikų darželyje taikomos šios priemonės:

- padėka raštu;
- padėka žodžiu;
- kūrybinės komandiruotės;
- priemokos pagal patvirtintą Vilniaus r. Nemenčinės vaikų darželio darbuotojų apmokėjimo tvarką.

8. Drausminio poveikio priemonės:

- žodinis įspėjimas;
- pokalbis su darbuotoju;
- pažeidimo apsvarstymas darbo kolektyve;
- mokymai, seminarai aktualia tema;
- sustiprinta kontrolė;
- darbuotojų darbo vertinimas pagal patvirtintą Vilniaus r. Nemenčinės vaikų darželio darbuotojų vertinimo sistemą.

VI SKYRIUS

DARBO TVARKOS DRAUSMĖS PAŽEIDIMAI

9. Darbo drausmės pažeidimais laikomi:

9.1. nuolatinis darbo drausmės nepaisymas – vėlavimas iš anksto nesusitarus su Vaikų darželio Direktoriumi ar tiesioginiu vadovu, išėjimas iš darbo be Vaikų darželio Direktoriaus leidimo ar tiesioginio vadovo, įprastų užduočių neatlikimas laiku, netinkamas elgesys su klientais;

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

9.3. Vaikų darželio informacijos ir darbuotojų asmens duomenų paviešinimas bei perdavimas tretiems asmenims;

9.4. Vaikų darželio vidaus tvarką reglamentuojančių dokumentų nurodymų nepaisymas ir ignoravimas;

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

10. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu 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;

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

10.4. priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas;

10.5. diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų (ugdytinių, jų tėvų/globėjų) atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;

10.6. tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui:

10.6.1. Vaikų darželio (vidaus ar lauko) materialiojo turto sugadinimas ar sunaikinimas;

10.6.2. Vaikų darželio nematerialiojo turto (programinės įrangos) suniokojimas;

10.7. darbo metu darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veikla: vagystė, muštynės;

10.8. vaikų palikimas be priežiūros Vaikų darželio patalpoje bei lauke;

10.9. vaikų išleidimas į namus su kitais suaugusiais asmenimis, neturinčiais raštiško tėvų (globėjų) leidimo/prašymo;

10.10 fizinis smurtas prieš vaikus ir veiksmai, kurie sukelia didelę baimę ar nepasitenkinimą: pažeminimas, pravardžiavimas, gąsdinimas, rėkimas, stovėjimas kampe.

VII SKYRIUS

FIZINIS SMURTAS PRIEŠ VAIKUS

11. Fizinis smurtas gali būti:

11.1. vienkartinis epizodas arba pasikartojantys veiksmai – mušimas ranka ar daiktais, stumdymas, spardymas, deginimas, kandžiojimas, smaugimas, purtymas, žnaibymas, badymas, tempimas už plaukų, rankų, kojų bei rankų suspaudimas;

11.2. tikslingas vaiko kankinimas: vaiko uždarymas tamsiose patalpose (sandėliuke, tualete, tamsiajame kambaryje, dėžėje), darbo ne pagal vaiko jėgas skyrimas.

VIII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMO FIKSAVIMO, TYRIMO PROCEDŪRA

12. Drausminė atsakomybė kiekvieno darbuotojo atžvilgiu taikoma individualiai, turint tikslą ne tik nubausti pažeidėją, bet ir daryti įtaką jo ir bendradarbių elgesiui. Direktorius visuomet stengiasi teisingai skirti drausminio poveikio priemones, kad nesusilpnėtų jos auklėjamoji ir prevencinė reikšmė visų pirma pačiam pažeidėjui. Drausminio poveikio priemonių taikymą siekiama, kad net 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 Vaikų darželio darbo kolektyvui, nes kiti darbuotojai mato, jog su drausmės pažeidėjais kolektyve nesitaikstoma ir panašaus pobūdžio nusižengimai gali būti analogiškai įvertinti.

13. Direktorius turi teisę nutraukti darbo sutartį, nemokėti išeitinės išmokos ir netaikyti įspėjimo laikotarpių, kai darbuotojas padaro darbo pareigų pažeidimą (DK 58 str.1 d.).

14. Nutraukti darbo sutartį su darbuotoju Direktorius gali, kai:

14.1. darbuotojas bent kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DK 58 str. 3 d.);

14.2. darbuotojas per paskutinius 12 mėnesių padaro antrą tokį patį darbo pareigų pažeidimą (DK 58 str. 2 d.2 p.).

15. Atleidžiant darbuotoją iš darbo dėl jo kaltės turi būti atsižvelgiama į pažeidimo sunkumą, padarinius, darbuotojo kaltę, jo elgesį ir darbinių pareigų vykdymą bei kitas aplinkybes. Atleidimas iš darbo yra kraštutinė priemonė ir jos taikymas už mažareikšmį pažeidimą (pvz., už vienkartinį 5 min. trukmės vėlavimą grįžti į darbą), gali būti laikomas neproporcingu. Kilus ginčui, atleidimo iš darbo proporcingumą ir teisėtumą turės įrodyti darbdavys (DK 58 str. 5 d.).

16. Prieš priimdamas sprendimą dėl darbuotojo atleidimo pagal DK 58 str., darbdavys turi įvertinti:

16.1. pažeidimo padarymo aplinkybes (*pvz., ar darbuotojas tuo metu buvo apsvaigęs ir pan.*);

16.2. pažeidimo sunkumą ir jo pasekmes (*pvz., ar dėl darbuotojo pareigų pažeidimo darbdavys patyrė didelę žalą, įskaitant ir žalą dalykinei reputacijai*);

16.3. darbuotojo kaltę (*ar pažeidimas padarytas tyčia, ar dėl neatsargumo*);

16.4. priežastinį ryšį tarp darbuotojo veiklos ir atsiradusių padarinių (*ar žalos atsiradimą lėmė tik darbuotojo padarytas pažeidimas, ar tam įtakos turėjo ir kitų darbuotojų elgesys, ar paties darbdavio netinkamas darbo organizavimas*);

16.5. darbuotojo elgesį ir darbo rezultatus iki pažeidimo ar jo padarymo metu (*pvz., ar darbuotojas ėmėsi priemonių padarytai žalai sumažinti, ar iki tol jis tinkamai vykdė darbines pareigas ir pan.*).

17. Vaikų darželio 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.

17.1. Nustatęs šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, darbdavys turi laikytis šios veiksmų sekos (pagal DK 58 str.4 d.):

17.1.1. užfiksuoti darbuotojo padarytą darbo pareigų pažeidimą **(1 priedas)**, identifikuoti kitus apie pažeidimo aplinkybes informacijos turinčius asmenis;

17.1.2. surinkti kuo daugiau darbuotojo netinkamą elgesį pagrindžiančių įrodymų;

17.1.3. pažeidimu įtariamo darbuotojo pareikalauti pateikti rašytinį pasiaiškinimą;

17.2. reikalavime pasiaiškinti darbdavys turi nurodyti:

17.2.1. kokias konkrečias darbines pareigas pažeidė darbuotojas;

17.2.2. kur šios darbinės pareigos yra nurodytos (ar DK, ar pareiginėje instrukcijoje, ar darbo tvarkos taisyklėse);

17.2.3. darbdaviui žinomas pažeidimo padarymo aplinkybes (laikas, vieta, kitos reikšmingos aplinkybės);

17.2.4. pasiaiškinimo pateikimo terminą.

18. Jeigu darbuotojas per nustatytą 1 d. terminą nepateikia pasiaiškinimo ir neprašo šio termino pratęsti, darbdavio sprendimas dėl atleidimo iš darbo gali būti priimamas ir be darbuotojo paaiškinimo. Šis atsisakymas pasiaiškinti Vaikų darželyje įforminamas atitinkamu aktu, o raštiškas įspėjimas apie sutarties nutraukimą skiriamas tuoj pat arba ne vėliau kaip 1 mėnesio laikotarpiu nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, be darbuotojo pasiaiškinimo. Į šį laikotarpį neįskaičiuojamos dienos, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, komandiruotėje ar atostogavo.

19. Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo per paskutinius 12 mėnesių gali būti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti ir Direktorius per 1 mėnesį nuo pažeidimo

paaiškėjimo dienos įspėjo darbuotoją apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą (DK 58 str. 2 d.).

20. Netinkamas pareigų atlikimas fiksuojamas Direktoriaus (ar jo įgalioto asmens) įsakymu skiriant įspėjimą dėl darbo drausmės pažeidimo ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai. Įsakyme aiškiai ir konkrečiai nurodoma, kokių darbo pareigų darbuotojas nevykdė ar vykdė netinkamai ir kokius darbo drausmės reikalavimus pažeidė.

21. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo Direktorius priima ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos, bet ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo pažeidimo padarymo dienos. Paskutinis terminas pratęsiamas iki 2 metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą (DK 58 str. 6 d.).

22. Sprendime atleisti darbuotoją iš darbo turėtų būti nurodyta:

22.1. konkretus darbuotojo padarytas darbinių pareigų pažeidimas, nurodant, kokias darbines pareigas darbuotojas pažeidė ir kur jos yra įtvirtintos;

22.2. atleidimo pagrindas (DK 58 str. 2 d. 1 ar 2 p.);

22.3. pažeidimo padarymo aplinkybės (laikas, data, vieta);

22.4. įrodymai, pagrindžiantys pažeidimo padarymą (*pvz., skundai, administracinių nusižengimų protokolai ir pan.*);

22.5. įvertintos pažeidimo padarymo aplinkybės ir darbuotojo veiksmai;

22.6. nurodoma atleidimo data.

23. Jeigu darbuotojas atleidžiamas DK 58 str. 2 d. 2 p. pagrindu, papildomai sprendime turi būti nurodyta:

23.1. kad pažeidimas yra pakartotinis;

23.2. data, kada buvo padarytas pirmas pažeidimas;

23.3. kad po pirmojo pažeidimo padarymo darbuotojas buvo įspėtas apie atleidimą per 1 mėnesį nuo pirmojo pažeidimo padarymo dienos.

24. Priėmus sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės, darbo sutarties nutraukimas įforminamas DK 65 str. nustatyta tvarka. Su atleidžiamu darbuotoju atsiskaitoma jo atleidimo dieną. Tuo atveju, jeigu dėl darbuotojo veiksmų Vaikų darželis patyrė žalos, ji išskaitoma darbdavio rašytiniu nurodymu iš darbuotojui mokėtino darbo užmokesčio, neviršijant 1 VDU dydžio (DK 156 str.).

25. Ištariamas pažeidimu darbuotojas turi teisę kreiptis į Vaikų darželio darbo tarybą.

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) Vaikų darželio darbuotojai supažindinami pasirašytinai. Aprašas skelbiamas Vaikų darželio interneto svetainėje adresu http://nemencinesvd.lt/

28. Šis Aprašas privalomas visiems Vaikų darželio darbuotojams.
