

KRETINGOS MUZIEJUS

Savivaldybės biudžetinė įstaiga, Vilniaus g. 43, LT-97104 Kretinga, Lietuva

Tel. (8 445) 77 323, el. p. info@kretingosmuziejus.lt

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 190299941

PATVIRTINTA

Kretingos muziejaus direktorės

2017-09-01 Įsakymu Nr. V1-54

KRETINGOS RAJONO SAVIVALDYBĖS

KRETINGOS MUZIEJAUS

DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMŲ FIKSAVIMO,

TYRIMO IR DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMO TVARKA

2017 m.

DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMŲ FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMO TVARKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktinaudžiauti teise (Darbo kodekso 24 str. 1 d.).
2. Kretingos muziejus suinteresuotas turėti kolektyvą, kurio nariai tinkamai atliktų jiems priskirtas pareigas ir laikytųsi pageidaujamos darbo drausmės.
3. Darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nepykdyimas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės.

II. DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMŲ FIKSAVIMAS IR TYRIMAS

4. Jeigu darbuotojas nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį arba pažeidžia Kretingos muziejuje nustatytą darbo tvarką, tai yra pažeidžia norminių teisės aktų nustatytus reikalavimus, jo elgesys tampa netinkamu ir tai gali sukelti drausminę atsakomybę.
5. Darbo pareigų pažeidimų nustatymas yra pagrindas pradėti procedūrą dėl darbuotojo elgesio, esant jo kaltei, įvertinimo yra tam tikrų duomenų apie darbo pareigų pažeidimą gavimas.
6. Tokia informacija gaunama kolegoms teikiant raštus, vadovui surašius tarnybinių pranešimą, gavus klientų nusiskundimus, peržiūrėjus patalpose esančių vaizdo kamerų įrašus, auditui pateikus išvadą apie darbdavio veiklą ar turint bet kokių kitų duomenų apie padarytus darbo pareigų pažeidimus.
7. Gavęs informaciją apie darbo pareigų pažeidimą darbdavys pirmiausia pareikalauja darbuotojo pasiaiškinti dėl darbo pareigų pažeidimo, kad sužinotų visas tokio pažeidimo įvertinimui svarbias aplinkybes (Darbo kodekso 58 str. 4 d.).
8. Esant būtinybei galima padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybių tyrimo metu galima nušalinti darbuotoją nuo darbo iki trisdešimt kalendorinių dienų mokant jam vidutinį darbo užmokestį (Darbo kodekso 49 str. 3 d.). Tokios priemonės tikslas yra užtikrinti, jog darbuotojas netrukdytų objektyviam galimo darbo pareigų pažeidimo tyrimui.
9. Konstatuoti, kad darbuotojas iš tiesų pažeidė darbo pareigas, galima, jeigu yra pakankamai duomenų, jog darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padarė pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą.

III. DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMŲ TVARKA

10. Darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, išskyrus atvejus, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protinę laikotarpį šio paaiškinimo nepateiki.
11. Darbuotojas turi pasiaiškinti raštu.
12. Jeigu per nustatytą terminą darbuotojas pasiaiškinimo nepateikia ar atsisako jį pateikti, drausminę nuobaudą darbdavys skiria ir be pasiaiškinimo, atsižvelgdamas į jam žinomas aplinkybes ir turimus įrodymus.
13. Darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos darbuotoją įspėja apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą. Į šį terminą neįskaitomas laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje ar atostogavo.
14. Iškelus baudžiamąją bylą nuobaudą galima skirti ne vėliau kaip per 2 (du) mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos.
15. Negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus 6 (šešiams) mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas.
16. Jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per 2 (du) metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

17. Darbo drausmės pažeidimai:

- 17.1. pavėlavimas į darbą ar išėjimas iš darbo, nepasibaigus darbo laikui, be tiesioginio vadovo leidimo;
- 17.2. pamainos, darbo dienos, poilsio dienos susikeitimas su kitu darbuotoju be tiesioginio vadovo raštiško leidimo;
- 17.3. alkoholinių, toksinių bei narkotinių medžiagų atsinešimas į darbą, jų laikymas ir vartojimas;
- 17.4. sąmoningas Muziejaus turto gadinimas;
- 17.5. darbų saugos ir gaisrinės saugos bei elektroaugos taisyklių nesilaikymas;
- 17.6. darbo higienos reikalavimų nesilaikymas;
- 17.7. nerūpestingas savo pareigų atlikimas, kuris pakenkė Muziejaus įvaizdžiui ar dėl kurio Muziejus patyrė materialinius nuostolius;
- 17.8. dokumentų, duomenų klastojimas;
- 17.9. tiesioginių pareigų ir darbo užduočių neatlikimas, jų atlikimas nekokybiškai, nerūpestingai ir (ar) ne laiku;
- 17.20. instrukcijų, standartų, būtinų procedūrų, reikalingų teisingam darbo atlikimui atitinkamose darbo vietose, Muziejaus teisės aktų nesilaikymas ar netinkamas laikymasis;
- 17.21. netvarka darbo vietoje;
- 17.22. nerūpestingumas ar tyčinė veikla, dėl ko gali būti sugadintas kliento, darbuotojo turtas;
- 17.23. atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;
- 17.24. 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;
- 17.25. kiti nusižengimai, kuriais pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos ir darbo tvarka.

18. Drausminės nuobaudos skyrimą darbdavys įformina įsakymu. Su įsakymu darbuotojas supažindinamas pasirašytinai.

19. Darbuotojui padarius darbo pareigų pažeidimą, kuris nepriskirtas prie šiurkščių pažeidimų, jis apie tai (pažeidimo padarymo faktą) turėtų būti informuotas darbdavio pasirinkta forma (pavyzdžiui įspėjimu) kartu nurodant atleidimo už ateityje pakartotiną pažeidimą pasekmę.

20. Priežastis nutraukti darbo sutartį (be įspėjimo ir išeitinių išmokų) gali būti per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas. Sąvoka „antras toks pat darbo pareigų pažeidimas“ gali būti suprantama, kaip per 12 (dvylika) mėnesių antras lygiai toks pats darbuotojo padarytas pažeidimas (pvz. vėlavimas, rūkymas neleistinoje vietoje, broko padarymas nesilaikant techninių reikalavimų ir kt.).

21. Jeigu darbuotojas padarė antrą tokį patį darbo pareigų pažeidimą, visais atvejais svarstant atleidimo iš darbo galimybę reikia įvertinti 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.

IV. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO PRIEŽASTIS

22. Atleidimas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Svarstant galimybę atleisti darbuotoją iš darbo už vieną šiurkštų pažeidimą reikia įvertinti tokios nuobaudos adekvatumą ir proporcingumą esamai situacijai (darbo kodekso 58 str. 2 d. 1 p.).

23. Per paskutinius 12 (dvylika) mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas (Darbo kodekso 58 str. 2 d. 2 p.).

24. Šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašą (Darbo kodekso 56 str. 3 d.):

- 24.1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;
- 24.2. pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų

vykdymas (laikoma, kad darbuotojas yra apsvaigęs nuo alkoholio, kada darbuotojas atsisako pasitikrinti blaivumą alkokotesteriu ir per 2 val. nuo tokio patikrinimo atsisakymo momento nepateikia iš asmens sveikatos priežiūros įstaigos pažymos apie blaivumą);

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

24.4. 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;

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

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

24.7. Muziejaus komercinę paslaptį sudarančios informacijos atskleidimas tretiesiems asmenims;

24.8. Deklaracijos nepildymas, melagingų duomenų pateikimas, nepilnos informacijos pateikimas, nepranešimas apie Deklaracijos turinį sudariusios informacijos pasikeitimą;

24.9. necenzūrinių žodžių vartojimas interesantų, klientų, lankytojų, svečių, partnerių, darbuotojų akivaizdoje, jų įžeidimas, žeminimas, psichologinis spaudimas, taip pat neetiškas elgesys minėtų asmenų akivaizdoje;

24.10. kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos ir darbo tvarka.

V. TERMINAI TAIKYTI ATSAKOMYBĖ UŽ DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMUS

25. 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 (Darbo kodekso 58 str. 6d.). Pastarasis terminas pratęsiamas iki dvejų metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą. Laikytina, kad pagal naują Darbo kodeksą „veiklos patikrinimo“ kategorija išplečia galimybes atsakomybės už darbo pareigų pažeidimą taikymui. Pavyzdžiui, valstybės institucijai atlikus darbdavio veiklos patikrinimą ir nustatius tam tikrus pažeidimus, darbdavys galėtų už tokius pažeidimus atsakingą darbuotoją atleisti iš darbo, jeigu darbo pareigų nesilaikymas atliktas ne daugiau kaip prieš du metus.
