

## **ŠIAULIŲ KULTŪROS CENTRO DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMŲ FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMO TVARKOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Šiaulių kultūros centro (toliau – Centras) darbuotojų pareigų pažeidimų fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų įspėjimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja Centro kolektyvo darbo drausmę kaip sklandų Centro darbo garantą, administracijos ir darbuotojų savitarpio supratimą, sąlygojanti tinkamą darbinę atmosferą darbuotojų kolektyve, taip pat klaidų išvengiamumą taikant drausminio poveikio priemones atskiriems darbuotojams.

2. Centro direktorius parinkdamas drausminio poveikio priemonę darbuotojui vadovaujasi šiuo Aprašu, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Centro darbo tvarkos taisyklėmis, darbuotojų pareigybių aprašymais ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų pareigas ir atsakomybes.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. Darbo drausmė – visuma teisės normų aktų, nustatančių darboviečių darbo tvarką, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, jų teises ir pareigas ir konkretaus darbuotojo pareiga vykdyti teisės normų aktų reikalavimus, o pasirašius darbo sutartį, įgyti Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytas teises, kartu įgyjant pareigą paklusti numatytai Centro 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 Centre užtikrinama:

4.1. 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;

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

4.3. supažindinant darbuotojus su Centro teisės aktų pakeitimais, darbuotojų veiklą reglamentuojančiais pakeitimais ar naujais dokumentais;

4.4. taikant drausminio poveikio priemonės darbuotojams, pažeidusiems darbo tvarką ir drausmę.

### **III SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGOS**

5. Darbuotojai privalo sąžiningai dirbti, vykdyti teisėtus Centro direktoriaus (ar jo įgalioto asmens) administracijos nurodymus, savo pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas, Centro teisės aktuose ir kt. dokumentuose aprašytus nurodymus, laikytis darbo drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų, taip pat tausoti Centro jam patikėtą turtą.

6. Dirbti nekonkuruodami su kolegomis, neperduoti tretiesiems asmenims konfidencialios informacijos, kitų darbuotojų asmeninių duomenų, darbe vadovautis Centre veikiančiais, Centro direktoriaus patvirtintais vidaus norminiais dokumentais (viešai skelbiama Centro internetinėje svetainėje).

### **IV SKYRIUS CENTRO PAREIGOS**

7. Centro direktorius privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, darbuotojus aprūpinti apsaugos priemonėmis, sudaryti saugias bei nekenksmingas darbo sąlygas, rūpintis darbuotojų poreikiais, laikytis įstatymų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą bei kitų teisės aktų reikalavimų.

### **V SKYRIUS DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAI**

8. Darbo drausmės pažeidimu laikoma:

8.1. nuolatinis darbo drausmės nepaisymas – vėlavimas į darbą, išėjimas iš darbo be Centro direktoriaus (ar jo įgaliotu asmeniu) leidimo, įprastų užduočių neatlikimas laiku, netinkamas elgesys su Centro klientais, pablogėję darbo rezultatai ir darbo atlikimo kokybė, veiksmai, darantys neigiamą įtaką kolektyvo narių darbingumui: gandų skleidimas, apkalbos, atviras ar užslėptas kolegų raginimas nepaklusti Centro tvarkai ar vadovybės nurodymams, konfliktai su bendradarbiais ir pan.;

8.2. Centro vidaus tvarką reglamentuojančių dokumentų nurodymų nepaisymas ir ignoravimas, pareigybinių funkcijų netinkamas vykdymas ar nevykdymas;

8.3. Centro informacijos ir darbuotojų asmens duomenų paviešinimas bei perdavimas tretiesiems asmenims;

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

8.5. atsisakymas teikti asmeninius duomenis ir jų pakeitimus, reikalingus įsidarbinimui Centre, atlyginimo pervedimui ir pan.

9. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

9.1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną be pateisinamos priežasties;

9.2. pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas;

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

9.4. 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;

9.5. tyčia padaryta turtinė žala Centrai ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;

9.6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veikla;

9.7. pažeidimas, kuriuo pažeidžiama tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių, teisės aktų nuostatos;

9.8. etikos normų nesilaikymas, neleistinas elgesys su klientais, bendradarbiais;

9.9. Centro riboto naudojimo dokumentų, duomenų atskleidimas, asmens (juridinio vieneto) duomenų atskleidimas;

9.10. nustatytos darbo tvarkos nesilaikymas;

9.11. kiti pažeidimai, kuriais šurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.

## **VI SKYRIUS DRAUSMINIO POVEIKIO PRIEMONĖS IR JŲ PARINKIMAS**

10. Drausminė atsakomybė kiekvieno darbuotojo atžvilgiu taikoma individualiai, turint tikslą ne tik nubausti pažeidėją, bet ir daryti įtaką jo ir bendradarbių elgesiui. Centro direktorius visuomet stengiasi skirti teisingą poveikio priemonę, kad nesušilpnėtų jos auklėjamoji ir prevencinė reikšmė visų pirma pačiam pažeidėjui. Poveikio priemone 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 Centro darbo kolektyvui, nes kiti darbuotojai mato, jog su drausmės pažeidėjais kolektyve nesitaikstoma ir panašaus pobūdžio nusižengimai gali būti analogiškai įvertinti.

11. Centre gali būti taikomos šios drausminio poveikio priemonės:

11.1. darbuotojas už darbo drausmės pažeidimus gali būti išspėjamas raštu apie padarytą pažeidimą;

11.2. darbuotojas už šurkštų darbo drausmės pažeidimą gali būti atleidžiamas iš darbo vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 straipsniu (be išspėjimo ir išeitinės išmokos);

11.3. darbuotojas pasikartojus tokiam pat ar panašiam darbo pareigų pažeidimui per 12 mėnesių, gali būti atleistas iš darbo be išspėjimo ir išeitinės kompensacijos, jei pažeidimas nustatytas ir apie pirmąjį pažeidimą buvo informuotas raštu, turėjo galimybę pasiaiškinti.

## **VII SKYRIUS PAŽEIDIMŲ FIKSAVIMAS IR TYRIMAS**

12. Centre 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. Drausminė poveikio priemonė skiriama, kai nustatomas darbuotojo įvykdytas konkretus darbo drausmės pažeidimas.

13. Drausminio poveikių priemonių skyrimo kriterijai, į kuriuos atsižvelgiama tiriant ir taikant poveikio priemones:

13.1. darbo drausmės pažeidimo sunkumas;

13.2. sukeltos pasekmės;

13.3. darbuotojo kaltė;

13.4. aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas.

14. Nusižengimo sunkumo kriterijai:

14.1. kokius pareiginius nuostatus, įstatymus ar kitus teisės aktus pažeidė darbuotojas;

14.2. kokios svarbos jam priskirtų pareigų nevykdė;

14.3. koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas;

14.4. kaip pasireiškė to pažeidimo pasekmės.

15. Centre drausminio poveikio priemonė nusižengusiam darbuotojui parenkama taip, kad ji atitiktų nusižengimo pobūdį, būtų adekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui.

16. Centro direktorius darbo pareigų pažeidimo tyrimą pradeda gavęs raštą (tai gali būti ir tarnybinis pranešimas) ar kitų duomenų bei informacijos apie padarytus darbo pareigų pažeidimus.

17. Darbuotojui padarius darbo pareigų pažeidimą Centro direktorius (ar jo įgaliotas asmuo) pateikia darbuotojui rašytinį reikalavimą paaiškinti raštu dėl padaryto pažeidimo, suteikdamas protingą terminą paaiškinimui pateikti, bet ne trumpesnę kaip 3 darbo dienas. Reikalavime pasiaiškinti, aiškiai suformuluojama, kokių konkrečiai darbo drausmės pažeidimų yra įtariamas darbuotojas, nurodoma pažeidimo padarymo laikas, vieta, darbuotojo kaltės įrodymai, kitos reikšmingos aplinkybės. Jei darbuotojas nepateikia paaiškinimo ar atsisako pateikti paaiškinimą, Centras gali įvertinti pareigų pažeidimą be darbuotojo paaiškinimo, įformindamas atsisakymą paaiškinti aktu.

18. Centro direktorius aplinkybių tyrimui dėl galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki 30 kalendorinių dienų mokant jam vidutinį darbo užmokestį.

19. Nušalintas darbuotojas, jeigu jis sutinka, gali būti perkeltas į kitą darbą, jeigu toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui.

20. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, jeigu dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti sutartį.

21. Sprendimas įspėti darbuotoją dėl darbo pareigų pažeidimo ar atleidimas iš darbo priimamas Centro direktoriaus įsakymu, pranešant darbuotojui pasirašytinai.

22. Centro direktoriaus sprendimu taikyti priemonės už darbo pareigų pažeidimą turi būti priimtas per 1 mėnesį nuo pažeidimo paaiškinimo 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 veiksmo patikrinimo atlikimo.

23. Tam tikrais atvejais, prieš taikant darbuotojui drausminio poveikio priemonę, jos skyrimo klausimas iš anksto derinamas su Centro darbo taryba (toliau – Taryba).

24. Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą taikoma tik viena drausminė poveikio priemonė.

25. Jei paskyrus priemonę darbuotojas toliau pažeidinėja darbo drausmę, drausminė poveikio priemonė gali būti skiriama pakartotinai arba darbuotojas atleidžiamas iš darbo vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu.

26. Taikytą drausminio poveikio priemonę darbuotojas gali apskųsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

## **VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

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

28. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais, papildymais) Centro darbuotojai supažindinami pasirašytinai ir/ar el. paštu.

29. Aprašas skelbiamas Centro internetinėje svetainėje adresu [www.siauliukc.lt](http://www.siauliukc.lt).

30. Šio Aprašo reikalavimai privalomi ir taikomi visiems Centro darbuotojams.

---