

**VIEŠOSIOS ĮSTAOGOS LAZDIJŲ SPORTO CENTRO DARBUOTOJŲ PAREIGŲ
PAŽEIDIMO FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMO DĖL ĮVYKDYTŲ
PAŽEIDIMŲ TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROJI DALIS**

1. Viešosios įstaigos Lazdijų sporto centro (toliau – Sporto centras) Darbuotojų darbo pareigybių pažeidimo fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų įspėjimo dėl įvykdytų pažeidimų tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato bendrąsias taisykles, kaip užtikrinamas darbo pareigų laikymasis Sporto centre ir Sporto centro darbuotojų (toliau – darbuotojų) atsakomybė pareigybių pažeidimo atvejais. Darbo drausmės pažeidimas, kai pažeidžiamos bendrosios visiems darbuotojams darbo pareigos, laikomas tinkamu darbo drausmės pažeidimo objektu. Drausmės nuobaudos taikymas užtikrina drausmės atsakomybės tikslus – nubausti darbuotoją ir užtikrinti pažeidimų prevenciją darbovietėje.

2. Skirdamas drausminę nuobaudą darbuotojui, Sporto centro direktorius (toliau – Darbdavys) vadovaujasi šiuo Aprašu, Darbo kodeksu, Sporto centro darbo tvarkos taisyklėmis, darbuotojo pareigybės aprašymu ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojo pareigas ir atsakomybę.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. Darbo drausmė – visuma teisės normų aktų, nustatančių darbovietės 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 darbo kodekse numatytas darbo teises, kartu įgyjant pareigą paklusti numatytai Sporto centro darbo tvarkai, teisėtiems darbdavio nurodymams.

3.2. Darbo drausmė pažeidimas - darbinių pareigų nevykdymas arba netinkamas jų atlikimas dėl darbuotojo kaltės, taip darbo, saugos ir sveikatos norminių teisės aktų bei 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).

4. Kitos apraše vartojamos sąvokos apibrėžtos darbo kodekse.

**II SKYRIUS
DARBO TVARKOS IR DRAUSMĖS UŽTIKRINIMAS**

5. Darbdavys organizuoja darbuotoju darbo, sudaro darbuotojui sąlygas darbo funkcijai atlikti ir suteikia reikalingas darbo priemones, darbo apsaugos priemones, sudaro saugias darbo sąlygas,

rūpinasi darbuotojo poreikiais, laikosi įstatymų, reglamentuojančių darbuotojų saugą ir sveikatą bei kitų 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 Sporto centro lokalinių teisės aktų, su kuriais buvo supažindinti pasirašytinai arba naudojant informacines technologijas, reikalavimų.

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

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

III SKYRIUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMAI IR NUOBAUDOS

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

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

11. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:

11.1. Šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;

11.2. Per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat pareigų pažeidimas.

12. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas darbo pareigų pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbo reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar Sporto centre nustatytai darbo tvarkai. Šiurkščiu pareigų pažeidimu laikoma:

12.1. Neatvykimas į darbą visa darbo dieną be pateisinamos priežasties;

12.2. Pasirodymas darbe neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje ar atsisakymas tikrinti blaivumą;

12.3. Atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal teisės normas privalomas;

12.4. Priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečių asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;

12.5. Tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas padaryti jam turtinės žalos;

12.6. Darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;

12.7. Pasaulinio antidopingo kodekso, Lietuvos antidopingo agentūros patvirtintų taisyklių pažeidimas;

12.8. Kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai paleidžiamos darbuotojo darbo pareigos. Šiurkščiais pažeidimais gali būti laikomi ir sąraše nenurodyti atvejai. Dėl konkretaus pažeidimo pobūdžio sprendžia darbdavys.

13. Sporto centre darbo pareigų pažeidimu laikoma:

13.1. Pavėlavimas į darbą arba išėjimas iš darbo vietos be vadovo leidimo nesibaigus darbo laikui;

13.2. Alkoholiniu, toksiniu ar narkotiniu, draudžiamų pagal Pasaulinio antidopingo kodekso nuostatas naudoti medžiagų laikymas Sporto centro patikėjimo teise valdomose, nuomojamose ar kitaip naudojamosse įstaigos veiklai patalpose ir jo teritorijoje;

13.3. Sporto centro tvarkomos informacijos ir darbuotoju asmens duomenų paviešinimas bei perdavimas tretiesiems asmenims;

13.4. Turto Švaistymas, pasisavinimas, gadinimas, niokojimas, dalyvavimas veikloje, kuri nesuderinama su darbo funkcijomis;

13.5. Darbo higienos reikalavimų nesilaikymas;

13.6. Kiti pažeidimai, kuriais pažeidžiamos Sporto centro darbuotojų darbo pareigos, kurių nereglamentuoja kiti Sporto centro lokaliniai teisės aktai.

14. Sporto centro darbuotojams už darbo pareigų pažeidimus gali būti skiriama:

14.1. Įspėjimas;

14.2. Atleidimas iš darbo be įspėjimo.

IV SKYRIUS DARBO PAREIGŲ PAŽEIDIMO FIKSAVIMO TVARKA

15. Drausminė atsakomybė darbuotojui taikoma, kai nustatoma, kad jis dėl savo kaltės nevykdo darbo sutartimi prisiimtu darbinio pareigų arba jas atlieka netinkamai, kai darbuotojas darbo drausmę pažeidžia tyčia ar dėl neatsargumo (nerūpestingumo, aplaidumo) ir kai Šios aplinkybės yra įrodytos nustatytais faktais.

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

16.1. Darbo pareigų pažeidimo sunkumas;

16.2. Sukeltos pasekmės;

16.3. Darbuotojo kaltė;

16.4. Aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas.

17. Nusizengimo sunkumo kriterijai: kuriuos darbo sutarties, pareigybės aprašymo punktus, įstatymus ar kitus Sporto centro lokalinius teisės aktus (konkrečius punktus ar papunkčius) pažeidė

darbuotojas, kurių svarbių! jam pareigų (funkcijų) nevykdė; koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas; kaip pasireiškė tokio pažeidimo pasekmės.

18. Aiškintis darbuotojo darbo pareigų pažeidimą, apie kurį pranešama tarnybiniame pranešime, atliekami šie procedūriniai veiksmai:

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

18.2. Darbdavys (tiesioginis vadovas ar darbdavio įgaliotas asmuo) raštu pareikalauja, kad darbuotojas raštu per 1 darbo dieną nuo reikalavimo įteikimo dienos pasiaiškintų dėl darbo pareigų (drausmės) pažeidimo. Reikalavime pasiaiškinti 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.

19. Siekiant iširti tarnybiniame pranešime nurodytas aplinkybes, darbo pareigų pažeidimui įvertinimui Darbdavio įsakymu gali būti sudaroma komisija.

20. Nustačius darbo drausmės pažeidimą, darbuotojas Darbdavio įsakymu (ar Įspėjimu) yra įspėjamas apie nustatytą darbuotojo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Įspėjime aiškiai ir konkrečiai nurodoma, kokių darbo pareigų darbuotojas nevykdė ar vykdė netinkamai arba kokius darbo drausmės reikalavimus pažeidė. Jeigu pažeidimo negalima priskirti šiurkščiam pažeidimui, įspėjime nurodoma, kad padaręs antrą toki pažeidimą per 12 mėnesių nuo pirmojo pažeidimo fiksavimo dienos, darbuotojas gali būti atleistas iš darbo. Su įsakymu (ar Įspėjimu) darbuotojas supažindinamas pasirašytinai.

21. Tam tikrais teisės aktų nustatytais atvejais, prieš skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą — atleidimą iš darbo, jos skyrimo klausimas iš anksto derinamas su darbo taryba (jeigu sudaryta).

22. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo Darbdavys priima įvertinęs pažeidimo ar pažeidimų sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, darbuotojo kaltę. Atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui ar visumai priemonė.

23. 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 pratęsiamas iki dviejų metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimo metu.

24. Drausminę nuobaudą darbuotojas gali apskūsti Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

V. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Aprašas gali būti koreguojamas, keičiamas, papildomas pasikeitus Lietuvos Respublikos įstatymams, Darbo kodekso ir jį lydinčių teisės aktų nuostatomis, Sporto centro direktoriaus arba darbo tarybos (jeigu sudaryta) iniciatyva.

26. Šis Aprašas privalomas visiems Sporto centro darbuotojams.

27. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais, papildymais) Sporto centro darbuotojai supažindinami pasirašytinai arba išsiuntus jį darbuotojui el. paštu, arba skelbiant Sporto centro internetinėje svetainėje.
