

VŠĮ DRUSKININKŲ TURIZMO IR VERSLO INFORMACIJOS CENTRAS

152090338

(įstaigos pavadinimas, kodas)

PATVIRTINTA:

VŠĮ Druskininkų turizmo ir verslo

informacijos centro direktoriaus

(dokumento sudarytojo pavadinimas)

2023 m. balandžio 19 įsakymu Nr. Vk-016

(data, dokumento rūšies pavadinimas)

DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAI, NUOBAUDOS UŽ DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMUS IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės.

1. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išeitinės išmokos, jeigu darbuotojas dėl savo kalto veikimo ar neveikimo padaro pareigų, kurias nustato darbo teisės normos ar darbo sutartis, pažeidimą.
2. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:
 - 2.1. šturkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;
 - 2.2. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.
2. Šturkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:
 - 2.1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;
 - 2.2. pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas;
 - 2.3. atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;
 - 2.4. 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;
 - 2.5. tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;
 - 2.6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;
 - 2.7. kiti pažeidimai, kuriais šturkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.
3. Darbo pareigų pažeidimai:
 - 3.1. vėlavimas į darbą ir išėjimas iš darbo be administracijos leidimo;
 - 3.2. alkoholinių, toksinių bei narkotinių medžiagų laikymas ir jų naudojimas darbo metu;
 - 3.3. sąmoningas įstaigos turto gadinimas;
 - 3.4. įstaigos turto, kliento ar svečio turto vagystė;
 - 3.5. darbuotojų saugos ir sveikatos, priešgaisrinės saugos bei elektroaugos taisyklių nesilaikymas;

- 3.6. darbo higienos reikalavimų nesilaikymas;
 - 3.7. nerūpestingas savo pareigų atlikimas;
 - 3.8. dokumentų, duomenų klastojimas;
 - 3.9. tiesioginių pareigų ir darbo užduočių neatlikimas, jų atlikimas nekokybiškai ir ne laiku;
 - 3.10. instrukcijų, standartų, būtinų procedūrų, reikalingų teisingam darbo atlikimui atitinkamose darbo vietose, nesilaikymas ar netinkamas laikymasis;
 - 3.11. netvarka darbo vietoje;
 - 3.12. nerūpestingumas ar tyčinė veika, dėl ko gali būti sugadintas kliento ar darbuotojo turtas;
 - 3.13. necenzūrinių žodžių vartojimas įstaigos klientų, svečių, partnerių, darbuotojų akivaizdoje, jų įžeidinėjimas, žeminimas;
 - 3.14. darbo tvarkos taisyklių nesilaikymas;
 - 3.15. pareiginių nuostatų nesilaikymas;
 - 3.16. kitų darbo pareigų, kurias nustato darbo teisės normos, darbo tvarkos taisyklės, pareiginiai nuostatai ar darbo sutartis, pažeidimai.
4. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti darbuotojo rašytinio paaiškinimo, išskyrus atvejus, kai darbuotojas per darbdavio nustatytą protingą laikotarpį šio paaiškinimo nepateikia. Darbo sutartis dėl darbuotojo padaryto antro tokio paties darbo pareigų pažeidimo gali būti nutraukta tik tada, jeigu ir pirmasis pažeidimas buvo nustatytas, darbuotojas turėjo galimybę dėl jo pasiaiškinti ir darbdavys per vieną mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą.
 5. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo darbdavys turi priimti 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 priemone.
 6. 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.

Prieš taikant drausmines nuobaudas, dėl smurtavimo darbe, abi pusės (smurtautojas ir nukentėjęsysis) turi būti objektyviai išklausytos (atsižvelgta į paaiškinimus, aplinkybes, ankstesnį darbuotojo (smurtautojo) elgesį), inicijuojamas neformalus pokalbis su smurtautoju, skiriama psichologo konsultacija.