

## **ŠIAULIŲ VAIKŲ GLOBOS NAMŲ "ŠALTINIS" DARBUOTOJŲ DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ**

### **Darbo sutarties šalių pareigos**

1. Įstaigos darbuotojai, vykdydami darbinės pareigas, savo veikloje privalo vadovautis visuotinai priimtomis etikos ir darbo etiketo normomis, įstaigos darbo tvarkos taisyklėmis, o buhalterijos darbuotojai – jų profesinę etiką reglamentuojančiomis nacionalinėmis ir tarptautinėmis etikos normomis. Darbuotojo veikla, pažeidžianti darbo tvarkos taisykles ir visuotinai priimtas etikos ir darbo etiketo normas, gali būti laikoma pagrindu darbuotoją traukti drausminėn atsakomybėn. Buhalterijos darbuotojų veikla, pažeidžianti jų profesinę etiką reglamentuojančių nacionalinių ir tarptautinių normų reikalavimus, atsižvelgiant į pažeidimo pobūdį, gali būti laikoma šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

2. Visi įstaigos darbuotojai, vykdydami darbinės pareigas, privalo ne tik darbo tvarkos taisyklėmis bet ir kitais įstaigos lokaliniais aktais, vykdyti darbo sutartyje bei pareigybės nuostatuose numatytus reikalavimus.

3. Darbuotojai privalo tinkamai organizuoti darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių norminių aktų bei kitų teisės aktų reikalavimų.

### **Drausminės atsakomybės taikymo pagrindai**

4. Drausminę atsakomybę galima taikyti tik darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui.

5. Už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą. Jei paskyrus drausminę nuobaudą darbuotojas toliau pažeidžia darbo drausmę, drausminė nuobauda gali būti skiriama pakartotinai.

6. Darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai, laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

7. Be darbo pareigų pažeidimų, kurie teisės aktų pripažįstami šiurkščiais darbo pažeidimais, įstaigoje šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu papildomai gali būti laikoma:

7.1. įstaigos konfidencialios informacijos atskleidimas;

7.2. pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtą pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų;

7.3. atsisakymas tiekti įstaigos administracijai informaciją, kai darbo tvarkos taisyklės, pareiginiai nuostatai ar darbo sutartis įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais akivaizdžiai neteisingos informacijos teikimas;

7.4. veiklos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veiklas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn;

7.5. tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų;

7.6. neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą);

7.7. vyriausiojo buhalterio nurodymų dėl buhalterinės apskaitos nevykdymas;

7.8. įstaigos darbuotojų veikla, pažeidžianti darbo tvarkos taisykles, buhalterijos darbuotojų veikla, pažeidžianti jų profesinę etiką reglamentuojančių nacionalinių bei tarptautinių normų reikalavimus.

### **Drausminės nuobaudos skyrimo tvarka**

8. Prieš skiriant drausminę nuobaudą, vadovas turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo.

9. Jei per nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia raštiško pasiaiškinimo, vadovas skiria darbuotojui drausminę nuobaudą ir be pasiaiškinimo, apie tai yra surašomas aktas, kurį turi pasirašyti ne mažiau kaip trys įstaigos darbuotojai, konstatuojantys šį faktą.

10. Drausminė nuobauda skiriama įstaigos vadovo įsakymu ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

11. Drausminė nuobauda skiriama tuoj pat paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas, išskyrus 12 punkte numatytą išimtį, kai drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

12. Jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

### **Drausminės nuobaudos galiojimas**

13. Jei per vienerius metus nuo tos dienos, kai buvo skirta drausminė nuobauda, darbuotojui nebuvo skiriama nauja nuobauda, laikoma, kad jis nėra turėjęs nuobaudų.

14. Jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba, vadovas gali darbuotojui skirtą drausminę nuobaudą panaikinti nepasibaigus jos galiojimo terminui.

---