PATVIRTINTA

Jonavos ,,Neries“ pagrindinės mokyklos

direktoriaus 2024 m. gruodžio 2 d.

įsakymu Nr. V-197

**JONAVOS ,,NERIES“ PAGRINDINĖS MOKYKLOS**

**DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMO TYRIMO IR DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMO**

**DĖL ĮVYKDYTŲ PAŽEIDIMŲ TVARKOS APRAŠAS**

**I. SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Jonavos ,,Neries“ pagrindinės mokyklos (toliau – Mokykla) darbuotojų pareigų pažeidimo tyrimo ir darbuotojų įspėjimo dėl įvykdytų pažeidimų tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja, kad darbo drausmė – tai sklandaus Mokyklos darbo garantas, administracijos ir darbuotojų savitarpio supratimas. Aprašo tikslas – sudaryti sąlygas visapusiškai, išsamiai ir objektyviai ištirti darbuotojo/-ų darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, priežastis ir sąlygas bei siekti darbo pareigų laikymosi bei nusižengimų prevencijos.

**II. SKYRIUS**

**SĄVOKOS**

1. **Darbo drausmė** – visuma teisės normų aktų, nustatančių darbo tarką, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, jų teises ir pareigas ir konkretaus darbuotojo pareiga vykdyti teisės normų aktų reikalavimus, o pasirašius darbo sutartį, įgyti LR DK numatytas teises, kartu įgyjant pareigą paklusti numatytai Mokyklos vidaus tvarkai, teisėtiems darbdavio nurodymams.
2. **Darbo drausmės pažeidimas –** darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų atlikimas dėl darbuotojo kaltės, taip pat darbo, saugos ir sveikatos norminių teisės aktų bei darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių bei instrukcijų reikalavimų nesilaikymas.
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. **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.

**III. SKYRIUS**

**MOKYKLOS VIDAUS TVARKOS IR DRAUSMĖS**

**UŽTIKRINIMAS**

1. Mokyklos vidaus tvarka ir drausmė Mokykloje užtikrinama:
	1. sudarant organizacines ir fizines 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;
	2. supažindinant pradedantį dirbti darbuotoją, sudarant darbo sutartį, pasirašytinai su jo būsimo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais Mokykloje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, taip pat su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinomis darbo sutarties sąlygomis;
	3. taikant drausminio poveikio priemones darbuotojams, pažeidusiems darbo tvarką ir drausmę.

**IV. SKYRIUS**

**DARBUOTOJŲ PAREIGOS**

1. Darbuotojai privalo sąžiningai dirbti, vykdyti teisėtus Mokyklos direktoriaus (ar jo įgalioto asmens) (toliau – Darbdavys), nurodymus, savo pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas, laikytis darbo bei technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų, taip pat tausoti Mokyklos jam patikėtą turtą.
2. Dirbti komandoje su kolegomis, neperduoti tretiems asmenims konfidencialios informacijos, kitų darbuotojų asmeninių duomenų, darbe vadovautis Mokykloje veikiančiais, direktoriaus patvirtintais vidaus norminiais dokumentais.

**V. SKYRIUS**

**DARBDAVIO PAREIGOS**

1. Darbdavys 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.

**VI. SKYRIUS**

**DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAI**

1. Vadovaujantis DK 58 straipsniu 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:
	1. šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;
	2. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.
3. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:
	1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;
	2. pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas;
	3. atsisakymas tikrintis sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas privalomas;
	4. smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas mokinių, kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;
	5. tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;
	6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika;
	7. kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.
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 priemonė.
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. Pastarasis terminas pratęsiamas iki dvejų metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą.

**VII. SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

1. Aprašas koreguojamas, keičiamas, pasikeitus Lietuvos Respublikos įstatymams, teisiniams aktams, darbo kodekso nuostatoms, suderinus su darbo taryba.
2. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais, papildymais) Mokyklos bendruomenė supažindinama skelbiant jį viešai Mokyklos internetinėje svetainėje.
3. Šis Aprašas privalomas visiems Mokyklos darbuotojams.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_