

PATVIRTINTA

Viešosios įstaigos Kybartų pirminės sveikatos
priežiūros centro vyriausiojo gydytojo
2018 m. gegužės 9 d. įsakymu Nr. IV - 21

DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMO FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ ISPĖJIMO DĖL ĮVYKDYTŲ PAŽEIDIMŲ, TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Kybartų pirminės sveikatos priežiūros centro (toliau – Centras) Darbuotojų pareigų pažeidimo fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų išpėjimo dėl įvykdytų pažeidimų, tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja darbuotojų pareigų pažeidimų fiksavimo ir tyrimo procesą, už kurį skiriama drausminė atsakomybė, vadovaujantis Lietuvos Respublikoje galiojančiais įstatymais ir teisės aktais.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Centro Darbo tvarkos taisyklėmis.

II SKYRIUS SĄVOKOS

3. Sąvokos:

3.1. **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 Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 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.

III 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 būsimu darbo sąlygomis: Darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymu, Saugos darbe ir gaisrinės saugos taisyklėmis ir kitais Centre galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, taip pat su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinomis darbo sutarties sąlygomis;

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

IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGOS

5. Darbuotojai privalo sąžiningai dirbti, vykdyti teisėtus Centro vyriausiojo gydytojo (ar jo įgalioto asmens) (toliau – Darbdavys), administracijos darbuotojų nurodymus, savo pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas, laikytis deontologijos ir medicinos etikos taisyklių, darbo drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų, taip pat tausoti Centro jam patikėtą turtą.

6. Dirbti nekonkuruojant su kolegomis, neperduoti tretiems asmenims konfidencialios informacijos, kitų darbuotojų asmeninių duomenų, darbe vadovautis Centro veikiančiais, vyriausiojo gydytojo patvirtintais vidaus norminiais dokumentais bei kitais teisės aktais.

V SKYRIUS DARBDAVIO PAREIGOS

7. 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

8. Darbo drausmės pažeidimai:

8.1. Nuolatinis darbo drausmės nepaisymas – vėlavimas iš anksto nesusitarus su Darbdaviu, išėjimas iš darbo be Darbdavio leidimo, įprastų užduočių neatlikimas laiku, netinkamas elgesys su pacientais (klientais). Pablogėję darbo rezultatai ir darbo atlikimo kokybė, kritęs darbuotojo produktyvumas. Veiksmai, darantys neigiamą įtaką artimiausio kolektyvo darbingumui: gandų skleidimas, apkalbos, atviras ar užslėptas kolegų raginimas nepaklusti Centro tvarkai ar vadovybės nurodymams, konfliktai su bendradarbiais.

8.2. Centro vidaus tvarką reglamentuojančių dokumentų nurodymų nepaisymas ir ignoravimas.

8.3. Atsisakymas teikti asmeninius duomenis ir jų pakeitimus, reikalingus įsidarbinimui, atlyginimo pervedimui, „Sodrai“ ir pan.

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

10. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:

10.1. šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;

10.2. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas.

11. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

11.1. neatvykimas į darbą visą darbo dieną ar pamainą be pateisinamos priežasties;

11.2. pasirodymas darbe neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje.

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

11.4. 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;

11.5. tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui ar bandymas tyčia padaryti jam turtinės žalos;

11.6. Centro informacijos ir darbuotojų asmens duomenų paviešinimas bei perdavimas tretiems asmenims.

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

11.8. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veika.

11.9. kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos.

VII SKYRIUS DRAUSMINĖS NUOBAUDOS IR JŲ PARINKIMAS

12. Drausminė atsakomybė kiekvieno darbuotojo atžvilgiu taikoma individualiai, turint tikslą ne tik nubausti pažeidėją, bet ir daryti įtaką jo ir bendradarbių elgesiui. Darbdavys visuomet stengiasi skirti teisingą nuobaudą, kad nesusilpnėtų jos auklėjamoji ir prevencinė reikšmė visų pirma pačiam pažeidėjui. Drausmine nuobauda 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.

13. Centro darbuotojams už drausmės pažeidimus gali būti skiriamos drausminės nuobaudos:

13.1. įspėjimas;

13.2. atleidimas iš darbo (vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 str.).

VIII SKYRIUS DRAUSMĖS PAŽEIDIMO FIKSAVIMO TVARKA

14. 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. Drausmės pažeidimas fiksuojamas, kai nustatomas darbuotojo įvykdytas konkretus darbo drausmės pažeidimas.

15. Drausmės pažeidimo kriterijai, į kuriuos atsižvelgiama, nustatant drausmės pažeidimą:

15.1. darbo drausmės pažeidimo sunkumas;

15.2. sukeltos pasekmės;

15.3. darbuotojo kaltė;

15.4. aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas.

16. Nusižengimo sunkumo kriterijai: kokias pareigybes aprašo punktus, įstatymus ar kitus teisės aktus pažeidė darbuotojas, kokios svarbos jam priskirtų pareigų nevykdė; koku būdu ir mastu pažeidimas padarytas; kaip pasireiškė to pažeidimo pasekmės.

17. Centre tiriant drausmės pažeidimą, darbuotojui sudaroma reali galimybė paaiškinti dėl įtariamo darbo drausmės pažeidimo ir, kad būtų Darbdaviui žinomos visos aplinkybės, vadovaujamosi šiame Apraše nustatyta tvarka.

18. Centro vyriausiasis gydytojas (ar jo įgaliotas asmuo) raštu pareikalauja, kad darbuotojas raštu per 3 d. pateiktų paaiškinimą dėl darbo drausmės pažeidimo. Reikalavime paaiškinti, aiškiai suformuluojama, koku konkrečiai darbo drausmės pažeidimu yra įtariamas darbuotojas, nurodoma pažeidimo padarymo laikas, vieta, darbuotojo kaltės įrodymai, kitos reikšmingos aplinkybės. Jeigu per Darbdavio nustatytą 3 d. terminą be svarbių – žinomų priežasčių darbuotojas nepateikia paaiškinimo arba dėl įvairių priežasčių atsisako rašyti paaiškinimą, šis atsisakymas paaiškinti Centre įforminamas atitinkamu aktu, o drausminė nuobauda skiriama 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. Į šį laikotarpį neįskaičiuojamos dienos, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, komandiruotėje ar atostogavo.

19. Nustačius darbo drausmės pažeidimą, darbuotojas Centro vyriausiojo gydytojo įsakymu yra įspėjamas apie nustatytą darbuotojo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Įspėjime aiškiai ir konkrečiai nurodoma, kokių darbo pareigų darbuotojas nevykdė ar vykdė netinkamai ir kokius darbo drausmės reikalavimus pažeidė su įspėjimu darbuotojas supažindinamas pasirašytinai.

20. Jei darbuotojas toliau pažeidinėja darbo drausmę, jis gali būti atleidžiamas iš darbo vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 str. nuostatomis.

21. Tam tikrais atvejais, prieš skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, jos skyrimo klausimas iš anksto derinamas Centro darbo taryba.

22. Drausminė nuobauda skiriama Centro vyriausiojo gydytojo (ar jo įgalioto asmens) įsakymu ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai.

23. Darbuotojui nustatytas darbo drausmės pažeidimas galioja vienerius metus ir išnyksta savaime tačiau, jei per šį laikotarpį, nustatomas antras toks pat drausmės pažeidimas, lieka galioti ir ankstesnis nustatytas pažeidimas, kuris leidžia Centro vyriausiajam gydytojui taikyti griežčiausią nuobaudą darbuotojui – atleidimą iš darbo.

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

IX BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Aprašas privalomas visiems Centro darbuotojams.

26. Aprašas koreguojamas, keičiamas, pasikeitus Lietuvos Respublikos įstatymams, teisės aktams, Darbo kodekso nuostatomis, suderinus su Darbo taryba.

27. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais, papildymais) Centro darbuotojai supažindinama skelbiant jį viešai Centro interneto svetainėje.

SUDERINTA
Su Darbo taryba
2018-04-20

Su Viešosios įstaigos Kybartų pirminės sveikatos priežiūros centro Darbuotojų pareigų pažeidimo fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų išpėjimo dėl įvykdytų pažeidimų, tvarkos aprašu susipažinau ir įsipareigoju laikytis:

Eil. Nr.	Darbuotojo vardas, pavardė	Data	Parašas
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			

23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			