

## PATVIRTINTA

Viešosios įstaigos Lazdijų  
socialinių paslaugų centro  
direktorius 2017 m. spalio 17 d  
Įsakymu Nr. V1-124

**XV. DARBUOTOJŲ ATSAKOMYBĖ**

78. Centro darbuotojai už darbo drausmės pažeidimus gali būti traukiami drausminei atsakomybei, o už Centru padarytą materialinę žalą – materialinei atsakomybei darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų nustatyta tvarka.

79. Darbuotojų atsakomybė už vidaus tvarkos taisyklių nevykdymą:

79.1. darbo drausmės pažeidimas, t.y. darbuotojo neatvykimas ar netinkamas vykdymas jam pavestų pareigų dėl jo kaltės, užtraukia drausminių nuobaudų taikymą;

79.2. prieš skirdamas drausminę nuobaudą, Centro direktorius raštu pareikalauja, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl pažeidimo. Jei per nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo.

80. Už darbo drausmės pažeidimą Centro direktorius gali nutraukti darbo sutartis su darbuotojais:

80.1. darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės;

80.2. šiurkštus darbuotojo darbo pareigų pažeidimas;

80.3. per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pats darbo pareigų pažeidimas.

81. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas:

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

81.2. pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių ar psichotropinių medžiagų darbo metu darbo vietoje, išskyrus atvejus, kai tokį apsvaigimą sukėlė profesinių pareigų vykdymas;

81.3. atsisakymas tikrinti sveikatą, kai toks tikrinimas pagal darbo teisės normas yra privalomas;

81.4. 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;

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

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

82 Darbuotojas pastebėjęs kitą neblaivų darbuoją, privalo apie tai nedelsdamas pranešti administracijai ir, esant reikalui, imtis priemonių galimai nelaimei užkirsti.

83. Darbuotojo neblaivumas ar apsvaigimas nuo psichotropinių medžiagų tikrinimas pagal požymius, kuriems esant galima įtarti, kad darbuotojas yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų:

83.1. iš burnos sklindantis alkoholio kvapas;

83.2. neadekvati elgsena (susijaudinęs, dirglus, agresyvus, vangus ir kt. požymiai);

83.3. nerišli kalba;

83.4. nekoordinuoti judesiai, nestabili laikysena;

83.5. kiti požymiai.

84. Įvertinus nurodytas aplinkybes ir esant pagrįstam įtarimui, kad darbuotojas neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų, rekomenduojama nedelsiant surašyti Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų aktą.

85. Prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį, darbdavys privalo pareikalauti 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.

86. 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.

87. 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.

88. Kilus ginčui, dėl darbo sutarties nutraukimo, kai darbuotojas nepasirašo parengtame pranešime ar įsakyme „Susipažinau“, Centro direktoriaus įsakymu sudaroma Ginčų komisija kuri priima sprendimą, dėl darbo sutarties nutraukimo susipažinimo, tam darbuotojui, kuriam bus nutraukta darbo sutartis.

90. Darbdavys gali vadovautis nutraukdamas darbo sutartį su darbuotoju ir kitais įstaigos patvirtintais teisės aktais.