PATVIRTINTA
Kauno lopšelio-darželio „Šarkelė“
Direktorė Ingrida Emilijana Jasionienė
2026-08-03 įsakymu Nr. V-97

KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „ŠARKELĖ“ DARBUOTOJŲ PAREIGŲ PAŽEIDIMO FIKSAVIMO, TYRIMO IR DARBUOTOJŲ ĮSPĖJIMO DĖL ĮVYKDYTŲ PAŽEIDIMŲ TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno lopšelio-darželio „Šarkelė“ (toliau – lopšelis-darželis) darbuotojų pareigų pažeidimo fiksavimo, tyrimo ir darbuotojų įspėjimo dėl įvykdytų pažeidimų tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja darbo drausmę kaip sklandų lopšelio-darželio darbo garantą, administracijos ir darbuotojų savitarpio supratimą, sąlygojantį tinkamą darbinę atmosferą darbuotojų kolektyve, taip pat klaidų išvengiamumą, taikant drausmines nuobaudas atskiriems darbuotojams.

II SKYRIUS
SĄVOKOS

2. **Darbo drausmė** – visuma teisės normų aktų, nustatančių darboviečių darbo tvarką, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio santykius, jų teises ir pareigas ir konkretaus darbuotojo pareigą vykdyti teisės normų aktų reikalavimus, o pasirašius darbo sutartį, įgyti LR DK numatytas teises, kartu įgyjant pareigą paklusti numatytai lopšelio-darželio vidaus tvarkai, teisėtiems darbdavio nurodymams.

3. **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.

4. **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).

5. **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

6. Darbo tvarka ir drausmė lopšelyje-darželyje užtikrinama:

6.1. sudarant organizacines ir ekonomines sąlygas darbuotojams darbui atlikti, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, skatinant darbuotojų gerą darbą ir sprendžiant jų darbo, poilsio ir socialines problemas;

6.2. supažindinant pradedantį dirbti darbuotoją sudarant darbo sutartį pasirašytinai su jo būsimo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, taip pat su jo darbo funkcijomis ir kitomis būtinomis darbo sutarties sąlygomis;

6.3. supažindinant darbuotojus su lopšelio-darželio teisės aktų pakeitimais, darbuotojų veiklą reglamentuojančiais pakeitimais ar naujais dokumentais;

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

IV SKYRIUS
DARBUOTOJŲ PAREIGOS

7. Darbuotojai privalo sąžiningai dirbti, vykdyti teisėtus lopšelio-darželio direktoriaus (ar jo įgalioto asmens), (toliau – Darbdavys), administracijos pareigūnų nurodymus, savo pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas, teisės aktus ir kt. dokumentų nurodymus, laikytis darbo bei technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimų, taip pat tausoti lopšelio-darželio jam patikėtą turtą. Su dokumentais galima susipažinti lopšelio-darželio tinklalapyje arba pasirašytinai, jeigu taip numato teisės aktai.

8. Dirbti nekonkuruodami su kolegomis, neperduoti tretiems asmenims konfidencialios informacijos, kitų darbuotojų asmeninių duomenų, darbe vadovautis veikiančiais, direktoriaus patvirtintais vidaus norminiais dokumentais.

V SKYRIUS
DARBDAVIO PAREIGOS

9. 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
DARBUOTOJŲ SKATINIMO IR DRAUSMINIMO PRIEMONĖS

10. Darbuotojų skatinimui-motyvavimui už gerą pareigų vykdymą, gerus darbo rezultatus, ilgalaikį darbą lopšelyje-darželyje ir pan. taikomos ir tokios priemonės: padėka apdovanojant padėkos raštu, asmenine dovana, esant lėšoms gali būti skiriama piniginė premija.

11. Už neteisėtus darbuotojo veiksmus ar neveikimą darbuotojams pareiškiamas įspėjimas dėl darbo pareigų pažeidimo arba įspėjimo ir atleidimas iš darbo.

VII SKYRIUS
DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMAI

12. Darbo drausmės pažeidimu laikoma:

12.1. nuolatinis darbo drausmės nepaisymas – vėlavimas į darbą, išėjimas iš darbo (darbo grafiko nesilaikymas), be Darbdavio leidimo, įprastų užduočių neatlikimas laiku, netinkamas elgesys su klientais, pablogėję darbo rezultatai ir darbo atlikimo kokybė, veiksmai, darantys neigiamą įtaką artimiausio kolektyvo darbingumui: gandų skleidimas, apkalbos ir pan.;

12.2. lopšelio-darželio vidaus tvarką reglamentuojančių dokumentų nurodymų nepaisymas ir ignoravimas, pareigybinių funkcijų netinkamas vykdymas ar nevykdymas;

12.3. atsisakymas teikti asmeninius duomenis ir jų pakeitimus, reikalingus įsidarbinimui;

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

13. Priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti:

13.1. šiurkštus darbo pareigų pažeidimas;

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

14. Šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu laikoma:

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

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

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

14.4. priekabiavimas dėl lyties ar seksualinis priekabiavimas, diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų (ugdytinių, jų tėvų (globėjų)) atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje;

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

14.6. darbo metu ar darbo vietoje padaryta nusikaltimo požymių turinti veikla;

14.7. pažeidimas, kuriuo pažeidžiama tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių, teisės aktų nuostatos;

14.8. etikos normų nesilaikymas, neleistinas elgesys su ugdytiniais, jų tėvais (globėjais), bendradarbiais;

14.9. Įstaigos riboto naudojimo dokumentų, duomenų atskleidimas, asmens (juridinio vieneto) duomenų atskleidimas;

14.10. vaikų palikimas be priežiūros, nustatytos darbo tvarkos nesilaikymas;

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

VIII SKYRIUS
ĮSPĖJIMAS DĖL DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMO

15. Drausminė atsakomybė kiekvieno darbuotojo atžvilgiu taikoma individualiai, turint tikslą ne bausti pažeidėją, bet ir daryti įtaką jo ir bendradarbių elgesiui. Darbdavys visuomet stengiasi skirti teisingą poveikio priemonę, kad nesusilpnėtų jos auklėjamoji ir prevencinė reikšmė visų pirma pačiam pažeidėjui. Poveikio priemone 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 lopšelio-darželio bendruomenei, nes kiti darbuotojai mato, jog su drausmės pažeidėjais bendruomenėje nesitaikstoma ir panašaus pobūdžio nusižengimai gali būti analogiškai įvertinti.

16. Lopšelyje-darželyje gali būti taikomos šios drausminio poveikio priemonės:

16.1. darbuotojas už darbo drausmės pažeidimus gali būti įspėjamas raštu apie padarytą pažeidimą;

16.2. darbuotojas už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą gali būti atleidžiamas iš darbo vadovaujantis LR darbo kodekso 58 straipsniu (be įspėjimo ir išeitinės išmokos);

16.3. darbuotojas pasikartojus tokiam pat ar panašiam darbo pareigų pažeidimui per 12 mėnesių, gali būti atleistas iš darbo be įspėjimo ir išeitinės kompensacijos, jei pažeidimas nustatytas ir apie pirmąjį pažeidimą buvo informuotas raštu, turėjo galimybę pasiaiškinti.

IX SKYRIUS
PAŽEIDIMŲ FIKSAVIMAS, TYRIMAS

17. Lopšelyje-darželyje drausminė atsakomybė yra 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. Drausminė nuobauda skiriama, kai nustatomas darbuotojo įvykdytas konkretus darbo drausmės pažeidimas.

18. 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 paaiškinimo dienos darbuotoją įspėjo apie galimą atleidimą už antrą tokį pažeidimą.

19. Prieš įspėjant darbuotoją dėl darbo pareigų pažeidimo, darbuotojui sudaroma reali galimybė pasiaiškinti dėl įtariamo darbo drausmės pažeidimo ir, kad būtų Darbdaviui žinomos visos aplinkybės, vadovaujamasi šiame Apraše nustatyta tvarka.

20. Prieš įspėjant darbuotoją lopšelio-darželio direktorius (ar jo įgaliotas asmuo) raštu pareikalauja, kad darbuotojas raštu 3 dienų laikotarpyje pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Reikalavime pasiaiškinti, aiškiai suformuluojama, kokiu konkrečiai darbo drausmės pažeidimu yra įtariamas darbuotojas, nurodoma pažeidimo padarymo laikas, vieta, darbuotojo kaltės įrodymai, kitos reikšmingos aplinkybės. Jeigu per Darbdavio nustatytą 3 dienų terminą be svarbių – žinomų priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo arba dėl įvairių priežasčių atsisako rašyti pasiaiškinimą, šis atsisakymas pasiaiškinti lopšelyje-darželyje įforminamas atitinkamu aktu, o įspėjimas skiriamas tuoj pat arba ne vėliau kaip vieno mėnesio laikotarpyje nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, ir be darbuotojo pasiaiškinimo. Į šį laikotarpį neįskaičiuojamos dienos, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl ligos, komandiruotėje ar atostogavo.

21. Prieš skiriant darbuotojui įspėjimą, jo skyrimo klausimais iš anksto derinamas su lopšelio-darželio darbo tarybos atstovais.

22. Netinkamas pareigų atlikimas fiksuojamas lopšelio-darželio direktoriaus (ar jo įgalioto asmens) įsakymu skiriant įspėjimą dėl darbo drausmės pažeidimo ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai. Įsakyme aiškiai ir konkrečiai nurodoma. Kokių darbo pareigų darbuotojas nevykdė ar vykdė netinkamai ir kokius darbo drausmės reikalavimus pažeidė.

23. Sprendimą nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo padaryto pažeidimo direktorius priima ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo pažeidimo paaiškinimo ir ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo jo padarymo dienos. Pastarasis terminas pratęsiamas iki 2 metų, jeigu darbuotojo padarytas pažeidimas paaiškėja atlikus auditą, inventorizaciją ar veiklos patikrinimą.

24. Drausminio poveikio priemonių skyrimo kriterijai, į kuriuos atsižvelgiama tiriant ir taikant poveikio priemones:

24.1. darbo drausmės pažeidimo sunkumas;

24.2. sukeltos pasekmės;

24.3. darbuotojo kaltė;

24.4. aplinkybės, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas.

25. Nusižengimo sunkumo kriterijai:

25.1. kokius pareiginius nuostatus, įstatymus ar kitus teisės aktus pažeidė darbuotojas;

25.2. kokios svarbos jam priskirtų pareigų nevykdė;

25.3. kokiu būdu ir mastu pažeidimas padarytas;

25.4. kaip pasireiškė to pažeidimo pasekmės.

26. Lopšelyje-darželyje drausminio poveikio priemonė nusižengusiam darbuotojui parenkama taip, kad ji atitiktų nusižengimo pobūdį, būtų adekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui.

27. Direktorius darbo pareigų pažeidimo tyrimą pradeda gavęs raštą (tai gali būti ir tarnybinis pranešimas) ar kitų duomenų bei informacijos apie padarytus darbo pareigų pažeidimus.

28. Darbuotojui padarius darbo pareigų pažeidimą, lopšelio-darželio direktorius ar jo įgaliotas asmuo pateikia darbuotojui rašytinį reikalavimą pasiaiškinti raštu dėl padaryto pažeidimo, suteikdamas protingą terminą paaiškinimui pateikti. Jei darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo ar atsisako pateikti pasiaiškinimą, lopšelis-darželis gali įvertinti darbuotojo pareigų pažeidimą be darbuotojo pasiaiškinimo.

29. Direktorius aplinkybių tyrimui dėl galimai padaryto darbo pareigų pažeidimo gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki 30 kalendorinių dienų mokant jam vidutinį darbo užmokestį.

30. Nušalintas darbuotojas, jeigu jis sutinka, gali būti perkeltas į kitą darbą, jeigu toks perkėlimas neprieštarauja nušalinimo tikslui.

31. Nušalinimo terminui pasibaigus, darbuotojas grąžinamas į ankstesnį darbą, jeigu dėl nušalinimo neatsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį.

32. Sprendimas įspėti darbuotoją dėl darbo pareigų pažeidimo ar atleidimas iš darbo priimamas lopšelio-darželio direktoriaus raštu ir/ar įsakymu, pranešant darbuotojui pasirašytinai.

33. Direktoriaus sprendimas taikyti priemones už darbo pareigų pažeidimą turi būti priimtas per 1 mėnesį nuo pažeidimo paaiškėjimo dienos ir ne vėliau kaip per šešis mėnesius nuo pažeidimo padarymo. Šešių mėnesių terminas pratęsiamas iki dvejų metų, jei pažeidimas paaiškėja po audito, inventorizacijos ar veiksmo patikrinimo atlikimo.

X SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

34. Aprašas gali būti koreguojamas, keičiamas pasikeitus Lietuvos Respublikos įstatymams, teisiniams aktams, Darbo kodekso nuostatoms, suderinus su darbuotojų atstovais.

35. Su šiuo Aprašu (jo pakeitimais. papildymais) lopšelio-darželio darbuotojai supažindinami pasirašytinai. Aprašas skelbiamas lopšelio-darželio „Šarkelė“ interneto svetainėje adresu www.sarkele.lt

36. Šio Aprašo reikalavimai privalomi ir taikomi visiems lopšelio-darželio darbuotojams.
