

TELŠIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS TRYŠKIŲ KULTŪROS CENTRO DARBUOTOJŲ PRIĖMIMO Į DARBĄ IR ATLEIDIMO IŠ DARBO TVARKOS APRAŠAS

I. Darbuotojo priėmimas, atleidimas, drausminės nuobaudos skyrimas

Teisė į darbą viena iš pagrindinių žmogaus teisių, įtvirtintų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje.

Darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Teisnumas reiškia asmens galėjimą turėti teises ir pareigas. Tai nuolatinė ir būtina kiekvieno asmens būseną. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai.

Veiksnumas – tai ne tik teisės normų suteiktas asmeniui leidimas įsigyti bet kurias įstatymo neuždraustas subjektyvias teises, bet ir asmens fizinis, dvasinis, intelektinis gebėjimas pačiam savo veiksmais tokias teises sukurti, jas įgyvendinti atitinkamų pareigų vykdymu.

II. Darbuotojų teisnumo ir veiksnumo specifikos požymiai:

1. Darbuotojų teisnumas ir veiksnumas atsiranda asmeniui sukakusiam 16 metų, išskyrus įstatymus nustatytas išimtis;
2. Darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda vienu metu;
3. Darbo teisių ir pareigų darbuotojas negali įgyvendinti per atstovą, nebent darbdavys ar jo įgaliotas asmuo sutiktų kitaip.

Lemiamas darbuotojo požymis yra tas, kad jis atlieka tam tikros ekonominės vertės funkcijas, vadovaujant kitam asmeniui ir jo labui, už tai gaudamas atlyginimą.

III. Darbuotojo priėmimas

Asmenys teisę į darbą įgyvendina tiesiogiai sudarydami darbo sutartis su darbdaviais arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms.

Įdarbinimas yra sistema teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybės, savivaldybių arba kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, padedančios sudaryti darbo sutartį.

Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas nemokamai teikia Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Tarpininkauti dėl įdarbinimo gali ir kitos įmonės, įstaigos, organizacijos, kurių įstatuose ar steigimo dokumentuose nurodyta ši veikla.

Ieškantys darbuotojų darbdaviai turi informuoti teritorines darbo biržas apie laisvas darbo vietas, darbo funkcijas ir darbo pobūdį, darbo apmokėjimo ir kitas sąlygas bei pretendentams įsidarbinti keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Teritorinės darbo biržos registruoja laisvas darbo vietas, viešai jas skelbia ir siūlo ieškantiems darbo asmenims.

Darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus.

IV. Priimant į darbą būtini dokumentai:

1. Priimamasis dirbti turi pateikti darbdaviui asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą ir valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą.
2. Jeigu darbo įstatymai sieja priėmimą į darbą su tam tikru išsimokslinimu ar profesiniu pasirengimu, sveikatos būkle, darbdavys privalo pareikalauti, kad priimamasis pateiktų išsimokslinimą, profesinį pasirengimą, sveikatos būklę patvirtinančius dokumentus, o priimdamas į darbą nepilnametį nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, – gimimo liudijimą, mokyklos, kurioje mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą bei vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą. Darbdavys turi teisę pareikalauti ir kitų įstatymų nustatytų dokumentų.

V. Darbo sutartis

Darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą realizavimo forma. Nuo darbo sutarties sudarymo momento darbo sutarties šalys įgauna atitinkamai darbdavio ir darbuotojo statusą, o tarp jų pagal šią sutartį atsirandantiems teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai.

Darbo sutartis yra vienas svarbiausių darbo teisės institutų Lietuvos darbo teisės sistemoje. Šis institutas apjungia teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties sudarymą, keitimą ir nutraukimą, t.y. darbuotojų priėmimą į darbą, darbo sąlygų pakeitimą ir atleidimą iš darbo.

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Darbo sutartimi:

1. nustatoma darbuotojo darbo vieta ir veiklos rūšis (darbo funkcija – darbas pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją ar pareigas);
2. nurodoma, kad darbuotojas paklus darbdavio nustatytai darbo tvarkai;
3. nustatoma, jog darbo sąlygas užtikrina darbdavys.

Sudarius darbo sutartį darbuotojas įsitraukia į darbo kolektyvą, kurį sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu. Darbas, apibrėžtas darbo sutarties šalių susitarimu, gali būti atliekamas tik asmeniškai darbuotojo. Darbuotojas privalo pats atlikti darbą, tai yra jo pareiga. Jis neturi teisės pavesti atlikti savo darbą ar jo dalį kitiems. Atlikdamas savo darbo funkciją, darbuotojas privalo paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai bei darbdavio instrukcijoms. Pavyzdžiui, darbuotojas turi paisyti darbo laiko režimo, ir privalo dirbti darbo (pamainų) grafikuose nustatytu laiku.

VI. Drausminės nuobaudos

Darbo teisiniuose santykiuose, kaip būtina darbo organizavimo prielaida, egzistuoja šalių pavaldumas, už šio įsipareigojimo pažeidimą darbuotojas gali būti patrauktas drausminėn atsakomybėn. Pavyzdžiui, neatvykus į darbą be svarbių priežasčių ar tuomet, kai darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, yra pagrindas jam taikyti drausminę nuobaudą, nes tai yra šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai. Darbuotojui pažeidus darbo drausmę, tai yra neįvykdžius ar netinkamai vykdžius darbo pareigas, t.y. nesąžiningai dirbant, nesilaikant darbo drausmės, laiku ir tiksliai nevykdant teisėtų darbdavio ir administracijos nurodymų, darbo normų, nesilaikant technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, netausojant darbdavio turto, gali būti taikomos drausminio poveikio priemonės

Už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos:

1. pastaba;
2. papeikimas;
3. atleidimas iš darbo.

Prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jei per darbdavio arba administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo.

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 darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, o iškelus baudžiamąją bylą, – ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Negalima skirti drausminės nuobaudos praėjus šešiams mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. 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.

Jei darbuotojas gerai ir sąžiningai dirba, jam skirtą drausminę nuobaudą galima panaikinti nepasibaigus drausminės nuobaudos galiojimo terminui.

VII. Darbo sutarties pasibaigimas

Darbo sutartis baigiasi:

1. ją nutraukus šalių susitarimu (viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Jei ši sutinka su pasiūlymu, per septynias dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį);
2. suėjus terminui (suėjus darbo sutarties terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį. Jei nei viena iš šalių darbo sutarties nenutraukia, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota.);
3. ją nutraukus darbuotojo pareiškimu (darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Darbuotojas turi įspėti darbdavį prieš tris dienas, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar invalidumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį.);
4. ją nutraukus dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga));
5. ją nutraukus darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai raštu įspėjęs jį prieš du mėnesius, nutraukiant darbo sutartį su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją

liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, invalidais, darbuotojais, auginančiais vaikus iki keturiolikos metų – darbdavys turi įspėti prieš keturis mėnesius.);

6. ją nutraukus be įspėjimo (darbo sutartis turi būti nutraukiama, kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo; kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą; įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu; kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo; kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį; likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo; kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos; kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas);
7. darbdavio bankroto atveju (pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų);
8. likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
9. darbuotojui mirus (darbdaviui mirus darbo sutartis pasibaigia, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo).

SUSIPAŽINAU IR SUTINKU: