Darbo tvarkos taisyklių ir darbo pareigų pažeidimų vertinimas

Nustačius darbo tvarkos taisyklių ar darbo pareigų pažeidimus, įmonė Robolabs, atsižvelgdama į pažeidimo pobūdį, aplinkybes, darbuotojo elgesį ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, gali taikyti šias priemones:

1. Žodinis aptarimas ir įspėjimas

Esant nedideliam arba pirmą kartą nustatytam pažeidimui, gali būti organizuojamas pokalbis su darbuotoju, kurio metu:

- aptariamos pažeidimo aplinkybės;
- išklausomas darbuotojo paaiškinimas;
- primenami įmonės vidaus taisyklių ir elgesio standartų reikalavimai;
- aptariami lūkesčiai dėl tolimesnio elgesio ir darbo organizavimo.

2. Rašytinis pažeidimo fiksavimas

Jeigu pažeidimas yra reikšmingesnis arba pažeidimai kartojasi, įmonė gali:

- dokumentuoti nustatytą pažeidimą;
- paprašyti darbuotojo pateikti rašytinį paaiškinimą;
- raštu informuoti darbuotoją apie nustatytą pažeidimą bei būtinybę jo nekartoti ateityje.

Pakartotiniai darbo pareigų ar vidaus taisyklių pažeidimai gali būti vertinami, sprendžiant dėl darbo santykių tęstinumo.

3. Skatinimo priemonių peržiūra

Vertinant darbuotojo veiklą, elgesį ar vidaus taisyklių nesilaikymąsi, įmonė gali priimti sprendimą netaikyti tam tikrų skatinimo priemonių, įskaitant:

- metines ar periodines premijas;
- motyvacinius priedus;
- kitas papildomas skatinimo priemones, jei jų skyrimas priklauso nuo darbuotojo veiklos rezultatų, elgesio ar nustatytų vidaus kriterijų.

4. Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės

Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka darbo sutartis gali būti nutraukta dėl darbuotojo kaltės, jeigu darbuotojas:

- pakartotinai pažeidžia darbo pareigas;
- nevykdo teisėtų vadovo ar darbdavio nurodymų;
- nesilaiko įmonės vidaus taisyklių ir nustatytų procedūrų;
- savo veiksmais ar neveikimu kelia grėsmę įmonės veiklai, interesams ar reputacijai.

5. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas

Už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbo sutartis gali būti nutraukta Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

Priklausomai nuo konkrečių aplinkybių, šiurkščiais pažeidimais gali būti laikomi:

- konfidencialios informacijos atskleidimas ar neteisėtas naudojimas;
- kolegų, klientų ar įmonės duomenų privatumo pažeidimai;
- neteisėtas naudojimasis kitų darbuotojų įranga, paskyromis ar informacija;
- vagystė, sukčiavimas ar kiti nesąžiningi veiksmai;
- smurtas, grasinimai ar kitas netinkamas elgesys darbo aplinkoje;
- pasirodymas darbe apsvaigus nuo alkoholio, narkotinių ar kitų psichiką veikiančių medžiagų;
- diskriminacija, priekabiavimas, mobingas ar kiti darbuotojų orumą pažeidžiantys veiksmai;
- tyčinis įmonės turto ar reputacijos žalojimas.

Kiekvienas galimas pažeidimas vertinamas individualiai, atsižvelgiant į visas faktines aplinkybes, proporcingumo principą ir galiojančių teisės aktų reikalavimus.

Pataisymas #1
Sukurta 2026-06-11 08:06:45 UTC naudotojo Admin 1
Atnaujinta 2026-06-11 08:10:30 UTC naudotojo Admin 1