

PATVIRTINTA
Kretingos rajono Salantų kultūros centro
direktorius 2017 m. lapkričio 21 d.
įsakymu Nr. V-17

DARBUOTOJŲ NEBLAIVUMO (GIRTUMO) APSVAIGIMO NUO PSICHIKĄ VEIKIANČIŲ MEDŽIAGŲ NUSTATYMO TVARKA

I SKYRIUS. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kretingos rajono Salantų kultūros centro (toliau – Kultūros centras) Darbuotojų neblaivumo (girtumo) apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatymo tvarka sudaryta vadovaujantis galiojančio Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 49 straipsniu ir kitais galiojančiais teisės aktais.

2. Kultūros centro darbuotojams draudžiama darbo metu (renginiai, repeticijos) būti neblaiviams ar apsvaigusiems nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbo vietose vartoti alkoholinius gėrimus, narkotines ar toksines medžiagas, išskyrus tuos atvejus, kurie nurodyti Kultūros centro darbuotojų profesinės veiklos ir elgesio taisyklių 6.15 ir 6.16 punktuose.

II SKYRIUS. ĮGYVENDINIMAS

3. Kultūros centro direktorius ar jo paskirtas darbuotojas turi teisę tikrinti Kultūros centro darbuotoją jo tiesioginio darbo metu dėl darbuotojo neblaivumo (girtumo) apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatymo.

4. Jeigu darbuotojas pasirodė darbe apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ar toksinių medžiagų, Kultūros centro direktorius tą dieną (pamainą) nušalina darbuotoją nuo darbo, neleidžia jam dirbti ir nemoka darbo užmokesčio.

5. Esant reikalui kviečiami policijos pareigūnai, nustatyti darbuotojo galimybes atlikti jam priskirtas pareigas.

6. Kultūros centro direktorius raštu nušalina darbuotoją nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio, pagal pareigūnų arba organų, kuriems įstatymai suteikia nušalinimo teisę, rašytinį reikalavimą iki trijų mėnesių. Jame turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas.

7. Kultūros centro direktorius, tirdamas darbuotojo galimo padaryto darbo pareigų pažeidimo aplinkybes, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo iki trisdešimt kalendorinių dienų mokėdamas jam vidutinį jo darbo užmokesį.

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

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

10. Jeigu darbuotojas darbdavio arba tam įgaliotų organų arba pareigūnų reikalavimu buvo nušalintas nuo darbo nepagrįstai, jam įstatymų nustatyta tvarka atlyginama žala.

11. Ginčai dėl nušalinimo pagrįstumo ir žalos atlyginimo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.
