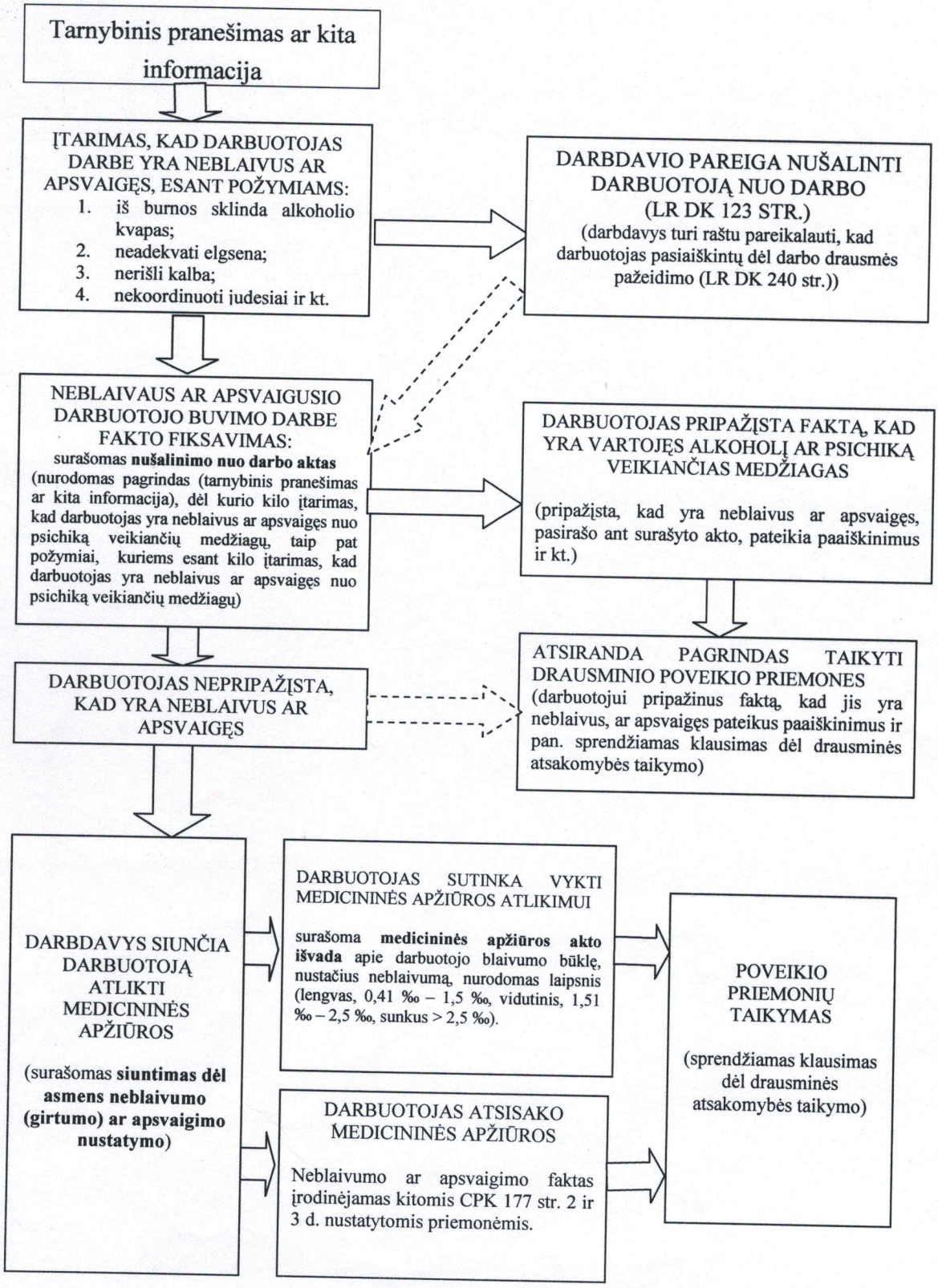
Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų
3 priedas

NEBLAIVIŲ IR APSVAIGUSIŲ NUO PSICHIKĄ VEIKIANČIŲ MEDŽIAGŲ DARBUOTOJŲ NUŠALINIMO NUO DARBO SCHEMA



REKOMENDACIJA

Darbdaviams (įmonėms, įstaigoms ir kt.) siūloma vadovautis darbo tvarkos taisyklėse ar kituose vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose nustatant nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų tvarką.

Pirmiausia Įmonės vadovas ar kitas darbdavio įgaliotas asmuo pateikia raštišką nurodymą darbuotojui pateikti raštišką paaiškinimą dėl jam pateiktų įtarimų, kad jis yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų. Darbuotojo raštišką pasiaiškinimą dėl jam pateiktų įtarimų, Nušalinimo aktą, asmens sveikatos priežiūros įstaigos medicininės apžiūros akto išvadą rekomenduojama perduoti darbdaviui, darbdavio atstovui ar kitam įgaliotam asmeniui, priimančiam sprendimą dėl drausminės atsakomybės.

Jeigu nušalinamas darbuotojas nesutinka pasirašyti Nušalinimo akto, Siuntimo arba atsisako vykti į asmens sveikatos priežiūros įstaigą atlikti medicininės apžiūros, darbdavys turi teisę darbuotojo neblaivumo faktą įrodinėti kitų darbuotojų paaiškinimais, liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais ir kitomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 177 straipsnyje nustatytomis priemonėmis.

Medicinos, policijos įstaigų pateiktas pranešimas apie darbuotojo darbo metu nustatytą jo neblaivumo ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų faktą, vadovaujantis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksu, laikomas rašytiniu įrodymu, kurio pagrindu gali būti surašomas darbuotojo Nušalinimo aktas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso XVI skyriuje nustatyta tvarka vykdoma drausminės atsakomybės taikymo procedūra.

Nušalinant darbuotoją dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų rekomenduojama vadovautis Neblaivių ir apsvaigusių nuo psichiką veikiančių medžiagų darbuotojų nušalinimo nuo darbo schema .

Alkoholio vartojimo darbo vietoje prevencija

Nors situacija darbo rinkoje per pastaruosius metus pasikeitė, bet alkoholio vartojimo darbe problema kai kuriose įmonėse išlieka aktuali. Tikimybė susižaloti darbe esant neblaiviam padidėja 10-15 kartų. Pagal atliekamus darbus pavojingiausi yra statybos, sandėliavimo-pakrovimo darbai ir miško kirtimas. Remiantis statistikos departamento duomenimis, neblaivių asmenų, nukentėjusių nuo nelaimingų atsitikimų darbe per pastaruosius metus Lietuvoje sumažėjo nuo 110 asmenų 2007 m. iki 75 asmenų 2008 m. Atvejų, kai traumuojamas neblaivus darbuotojas gali būti žymiai daugiau, nes pagal galiojančių norminių teisės aktų reikalavimus nėra privaloma nustatyti nukentėjusiųjų darbe blaivumą, suteikiant jiems medicinos įstaigose pirmąją pagalbą. Vis dėlto, tokių atvejų visiškai neturėtų pasitaikyti, nes yra ne tik žalojama sveikata, bet ir įmonės patiria finansinių nuostolių (laikinas nedarbingumas, pravaikštos, sumažėjęs darbo našumas ir efektyvumas, dėl personalo kaitos padidėjusios sąnaudos naujų darbuotojų apmokymui). Daugelio šalių ekspertai ir patys darbdaviai pripažįsta, kad dirbant neblaiviems mažėja darbo našumas (vidutiniškai 25%), jo kokybė ir tikslumas, didėja konfliktų, pravaikštų tikimybė, žalą patiria šeima, nukenčia įmonės, įstaigos ar organizacijos įvaizdis. Retas darbdavys žino, ką daryti su priklausomu nuo alkoholio darbuotoju, nebent atleisti jį iš darbo, kai įspėjimai nebepadeda. Vertingam darbuotojui padėti reikia kuo anksčiau. Vykdant alkoholio vartojimo prevenciją, darbo vieta tampa sveikesnė ir saugesnė, sumažėja konfliktinių situacijų.

Alkoholio kontrolės įstatyme yra numatyta, kad Lietuvos Respublikoje vartoti alkoholinius gėrimus draudžiama:

1. laisvės atėmimo, karinėse ir sukarintos tarnybos, policijos ir kitose statutinėse, sveikatos priežiūros, ugdymo įstaigose ir jų teritorijose;
2. valstybės valdžios ir valdymo institucijose, išskyrus oficialius priėmimus ir kitus protokolinius renginius. Ši nuostata netaikoma šių institucijų patalpose įrengtose viešojo maitinimo įmonėse, turinčiose licencijas verstis mažmenine prekyba alkoholiniais gėrimais;

3. visų rūšių viešajame transporte, išskyrus tarptautinio susisiekimo traukinius, siaurojo geležinkelio traukinius ir laivus, kuriuose yra atskirai įrengtos viešojo maitinimo vietos, taip pat orlaivius, skrendančius už Lietuvos Respublikos ribų;
4. viešose vietose, išskyrus viešojo maitinimo įmones, turinčias licencijas verstis mažmenine prekyba alkoholiniais gėrimais, ir parodose, mugėse bei masiniuose renginiuose, kuriuose savivaldybių tarybų nustatyta tvarka įmonėms yra išduotos licencijos prekiauti alkoholiniais gėrimais.

Darbdaviai privalo užtikrinti, kad prieš reisą būtų tikrinama, ar jų darbuotojai, vairuojantys įmonių, įstaigų, organizacijų transporto priemones, yra blaivūs (negirti).

Darbo kodekse numatyta, kad jeigu darbuotojas pasirodo darbe neblaivus, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio. Tai atvejais, kai darbdavys nenušalina darbuotojo nuo darbo šiam esant neblaiviam, Valstybinė darbo inspekcija darbdaviui gali skirti baudą, tuo tarpu darbuotojui baudos nėra skiriamos. Jei darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, neatsižvelgiant į neblaivumo mastą, ir darbdavys turi teisę po vieno tokio pažeidimo nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad sąvoka „darbe“ yra suvokiama kaip bet kuri darbuotojo darbovietės vieta, kurioje darbuotojas turi būti dėl savo darbinių funkcijų vykdymo. Taip pat, jeigu darbuotojas padaro įmonės turtui žalą būdamas neblaivus, jis privalo ją visą atlyginti.

Įrodymai, kad darbuotojas darbo metu buvo neblaivus gali būti tiek medicinos pažyma, tiek tą dieną darbe surašyti atitinkami aktai ir kitokie faktiniai duomenys. Alkoholio vartojimo požymiai: sulėtėjusi reakcija, mieguistumas, sutrikusi kalba, vangi veido mimika, nekoordinuoti judesiai, atminties sutrikimas, specifinis kvapas iš burnos.

Galimi požymiai, kad darbuotojas priklausomas nuo alkoholio:

- Nebuvimas darbe po savaitgalių ar švenčių;
- Nebuvimas darbe be priežasties;
- Nebuvimas darbe po atostogų;
- Dėl nebuvimo darbe išgalvoti pasiteisinimai;
- Prasergama daug dienų dėl peršalimo, gripo ar skrandžio negalavimų;

· Anksti išeinama iš darbo ar vėlai ateinama, teisinantis liga;
· Darbo metu dažni išėjimai pas gydytojus ar odontologus;
· Blogai prisimenami ar vykdomi nurodymai;
· Skundai dėl darbo tvarkos pasikeitimo;
· Nesilaikymas terminų;
· Komandiruočių ar susirinkimų ataskaitų nepateikimas;
· Nedalyvavimas susirinkimuose ar jų nukėlimas;
· Neteisingi sprendimai;
· Pasiekimų mažėjimas;
· Jautrumas kritikai;
· Nepastovi nuotaika;
· Nesklandus bendravimas su kitais;
· Agresyvumas;
· Netvarkingi drabužiai ir aplaidi išvaizda;
· Vakarykščio alkoholio kvapas;
· Burnos kvapą šalinančių priemonių perdėtas vartojimas;
· Svorio priaugimas ar suliesėjimas;
· Kraujo apytakos ligos;
· Visiško negėrimo laikotarpiai;
· Dosnūs siūlymai apmokėti už alkoholinius gėrimus;
· Panieka žmonėms, turintiems alkoholinių problemų;
· Praradimas vairuotojo teisių, sustabdžius kelių policijai.

Žinoma, vienu metu nepasireiškia visi požymiai. Ir bet kurį iš šių požymių gali turėti ir darbuotojas, neturintis priklausomybės nuo alkoholio.

Kiekviena įmonė turi ir savo darbo tvarkos taisykles, reglamentuojančias darbuotojo elgesį darbo vietoje. Kai kuriose įstaigose dar likusi sovietinių laikų tradicija, kuomet tam tikrų švenčių paminėjimas neapsieinamas be alkoholio ir ilgesnio šventimo. Tačiau situacija pamažu keičiasi – daugėja įmonių, kuriose skatinamas atsakingesnis požiūris į darbą. Tuomet darbai atliekami kokybiškai ir laiku, o švęsti galima rasti laiko ir ne darbo metu. Bendras šventimas skatina kolektyvo sutelktumą, vieningumą, neformalų bendravimą, pavykę renginiai gerina įmonės psichologinį klimatą, tačiau tai geriau atidėti po darbo.

Valstybinė darbo inspekcija yra parengusi rekomendacijas dėl alkoholio, kaip rizikos veiksnio, šalinimo šalies įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Pagrindiniai principai:

1. Vertinti alkoholio vartojimą darbe kaip darbuotojų saugos ir sveikatos problemą, formuojant alkoholio vartojimui nepakančią darbo aplinką.
2. Supažindinti su alkoholio vartojimo darbo vietose prevencine politika visus darbuotojus įmonėje, jos nuostatas ir numatytas poveikio priemones taikyti vienodai, neatsižvelgiant į užimamas pareigas. Rekomenduojama, kad alkoholio vartojimo prevencijos darbo vietoje politika būtų rengiama bendradarbiaujant su įmonės darbuotojais, konsultuojantis su sveikatos priežiūros specialistais. Nustatyta, kad geriantys asmenys vengia įsidarbinti kompanijose, kur laikomasi aiškios politikos alkoholio vartojimo atžvilgiu.
3. Nustatyti procedūras, padedančias išaiškinti darbuotojus, turinčius problemų dėl priklausomybės nuo alkoholio. Įtvirtinti konfidencialumą ir skatinti darbuotojus bendradarbiauti įveikiant šį žalingą polinkį, remti. Darbas nuo alkoholio priklausomam žmogui yra vienas svarbiausių dalykų. Todėl darbdavys gali turėti daugiau įtakos negu kiti aplinkiniai žmonės. Gali priversti pasiduoti gydymui, leisdamas darbuotojui pasirinkti – alkoholis ar darbas. Tokia įtakinga darbdavio padėtis turi būti išnaudota tvirtai, bet jautriai. Darbuotojui taip pat turi būti pasakyta, jog po gydymo vėl bus laukiamas darbovietėje ir niekas į jį nežiūrės kaip į nelygiavertį. Darbovietė savo rūpestį ir neabejingumą gali parodyti apmokėdama dalį ar visas gydymo išlaidas, jei jų neapmoka sveikatos draudimas.
4. Lokaliniais dokumentais apibrėžti atsakingų įmonės pareigūnų teises bei pareigas, suteikiant atitinkamus įgaliojimus, mokyti juos elgtis įvairiose su alkoholio vartojimo prevencija susijusiose situacijose.
5. Išanalizuoti ir identifikuoti įmonės veiklos sritis, kuriose neblaivūs darbuotojai gali padaryti didžiausią neigiamą poveikį ar žalą įmonės veiklos rezultatams.
6. Išnagrinėti alkoholio prieinamumą bei su tuo susijusias aplinkybes. Tuo tikslu identifikuoti galimas alkoholio slėpimo vietas, taip pat vietas, kuriose yra tikimybė, kad darbuotojai gali vartoti alkoholį ar dirbti jo paveikti; ne darbovietės teritorijoje (pvz., ne mažiau kaip 1 km atstumu nuo darbuotojo darbo vietos) galimas alkoholio įsigijimo vietas; alkoholio įsinešimo į darbo

vietas galimybes; galimas jo vartojimo dingstis (atlyginimo už darbą išmokėjimo, gimimo ir vardo bei po jų dienos, savaitgalio „atsipalaidavimo sindromas" ir pan.); darbuotojų, linkusių į alkoholio vartojimą, rizikos grupes (ar atskirus asmenis, užtikrinant jų konfidencialumą).

7. Teisės aktų nustatyta tvarka tikrinti, ar įmonės transportą (tarp jų ir vidaus) vairuojantys, taip pat asmeninį transportą darbo reikmėms naudojantys darbuotojai yra blaivūs.

8. Išsiaiškinti arčiausiai darbo vietų esančias sveikatos priežiūros ar policijos įstaigas, į kurias, esant reikalui, būtų galima kreiptis dėl operatyvių priemonių nušalinant nuo darbo neblaivų darbuotoją.

9. Kurti nepakančią alkoholio vartojimui darbo aplinką: pasitelkiant sveikatos, psichologijos, psichosocialinės srities specialistus organizuoti paskaitas, pokalbius apie alkoholio žalą sveikatai, taip pat galimas neigiamas pasekmes įmonės veiklos rezultatams; supažindinti įmonių darbuotojus su informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, avarijas, eismo įvykius, įvykusius asmenims esant neblaiviems; viešinti visus įmonėje išaiškintus alkoholio vartojimo atvejus, nelaimingus atsitikimus darbe, avarijas, incidentus, kurių metu nukentėjo (ar su kuriais bent buvo susiję) neblaivūs darbuotojai. Informuoti apie socialinių garantijų netekimą, kai nelaimingo atsitikimo metu darbuotojas neblaivus, ir nuobaudas (jeigu įmonėje tokios taikomos), kuomet nustatomas girtumas; nepardavinėti alkoholinių gėrimų įmonės uždarose valgyklose ar kavinėse; diegti šiuolaikines stebėsenos sistemas.

10. Kitos priemonės bei papildomas reglamentavimas lokaliniuose teisės aktuose, sutartyse (susitarimuose): samdyti specialistus, kuriems teisės aktų numatyta tvarka suteikta teisė atlikti medicininę apžiūrą neblaivumui (girtumui) nustatyti; darbuotojus, linkusius vartoti alkoholį, esant galimybei, perkelti į darbus, kuriuose yra mažesnė nelaimingo atsitikimo darbe tikimybė; darbuotojams, turintiems priklausomybę nuo alkoholio, sudaryti sąlygas gydytis, išsaugant konfidencialumą ir darbo vietą.

11. Papildyti pareiginius nuostatus, darbo tvarkos taisykles ar darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas nuostata, kad darbuotojas, pastebėjęs kitą neblaivų darbuotoją, privalo apie tai nedelsdamas pranešti administracijai ir, esant reikalui, imtis priemonių galimai nelaimei užkirsti.

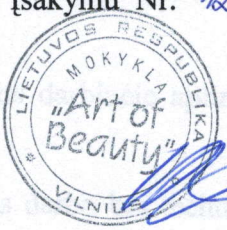
12. Sudarant darbo sutartis (arba jas papildant) įtraukti nuostatas apie darbuotojo įsipareigojimą (jam sutikus) nevartoti darbo metu alkoholio ir apie jo sutikimą tikrintis blaivumą techninėmis priemonėmis (alkotesteriu).
13. Statytojui (užsakovui) sudarant sutartis su rangovinėmis įmonėmis, kaip prevencijos priemonės įteisinimą, susitarti dėl materialinės atsakomybės, kai išaiškinamas rangovinės įmonės neblaivus darbuotojas arba kai neblaivus darbuotojas sužalojamas ar žūva dėl nelaimingo atsitikimo darbe.
14. Įmonės, jos padalinių vadovai turi rodyti drausmės, alkoholio nevartojimo pavyzdžius.

12. Sudarant darbo sutartis (arba jas papildant) įtraukti nuostatas apie darbuotojo įsipareigojimą (jam sutikus) nevartoti darbo metu alkoholio ir apie jo sutikimą tikrintis blaivumą techninėmis priemonėmis (alkotesteriu).
13. Statytojui (užsakovui) sudarant sutartis su rangovinėmis įmonėmis, kaip prevencijos priemonės įteisinimą, susitarti dėl materialinės atsakomybės, kai išaiškinamas rangovinės įmonės neblaivus darbuotojas arba kai neblaivus darbuotojas sužalojamas ar žūva dėl nelaimingo atsitikimo darbe.
14. Įmonės, jos padalinių vadovai turi rodyti drausmės, alkoholio nevartojimo pavyzdžius.

Mokykla "Art of beauty"

TVIRTINU :

Direktorė Rūta Bražiūnienė
20 11 m. .....08.....mėn. 10 d.
Įsakymu Nr. 12



NEBLAIVUMO DARBE PREVENCIJOS PRIEMONIŲ PROGRAMA

Darbdavys, darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti organizuoja neblaivumo darbe prevenciją.

Tuo tikslu darbdaviui ir darbdavio įgaliotam asmeniui vadovaujant, vykdomos šios priemonės:

1. Alkoholio vartojimas darbe vertinamas kaip darbuotojų saugos ir sveikatos (psichosocialinio veiksnio) bei darbo drausmės pažeidimas.

2. **Įmonėje** formuojama alkoholio vartojimui nepakanti darbo aplinka, .reikalaujanti individualiai dirbti su kiekvienu tokių žalingų įpročių turinčiu darbuotoju.

3. Įtvirtinamos neblaivumo darbe prevencines priemones darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse sutartyse (jei yra), pareiginiuose nuostatuose ar darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijose.

ALKOHOLIO DARBE, KAIP RIZIKOS VEIKSNIO, ŠALINIMO PRIEMONĖS

4. Išanalizuoti ir identifikuoti įmonės veiklos sritis, kuriose neblaivūs darbuotojai gali padaryti didžiausią neigiamą poveikį ar žalą įmonės veiklos rezultatams: galimi nelaimingi atsitikimai darbe, apsinuodijimai, avarijos ar incidentai, tikimybė atsirasti įtampai ir konfliktams.

5. Išnagrinėti galimą alkoholio prieinamumą įmonėje bei su tuo susijusias aplinkybes.

6. Išanalizuoti alkoholio įsinešimo į darbo vietas galimybes bei galimas jo vartojimo dingstis (atlyginimo už darbą išmokėjimo, gimimo ir vardo bei po jų dienos, savaitgalio „atsipalaidavimo sindromas" ir pan.) ir tai aptarti su darbuotojais.

7. Nustatyti darbuotojų, linkusių į alkoholio vartojimą, rizikos grupes (ar atskirus asmenis, užtikrinant jų konfidencialumą).

8. Numatyti blaivumo patikrinimų tvarką, atsižvelgiant į įmonėje identifikuotas sąlygas ir aplinkybes.

9. Palaikyti švarą, diegti estetikos elementus darbinėje aplinkoje, buitinėse bei kitose pagalbinėse patalpose.

10 Fiksuoti alkoholio vartojimo darbe, kitus darbo bei technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų nesilaikymo atvejus.

11. Papildyti pareiginius nuostatus, darbo tvarkos taisykles ar darbuotojų saugos ir sveikatos instrukcijas nuostata, kad darbuotojas, pastebėjęs kitą neblaivų darbuotoją, privalo apie tai nedelsdamas pranešti administracijai ir esant reikalui, imtis priemonių galimai nelaimei užkirsti bei įtraukti į pareiginius nuostatus nuostatas apie darbuotojo įsipareigojimą nevartoti darbo metu alkoholio ir apie jo sutikimą vykti medicininei apžiūrai ir pasirūpinti pažyma.

Mokykla "Art of beauty"
DIREKTORĖ

ĮSAKYMAS
DĖL NUŠALINIMO NUO DARBO DĖL NEBLAIVUMO

20 11 m. ..... 08 ..... mėn. .... 10 d.. Nr. 12
Vilnius

Vadovaudamasi LR Darbo kodekso 123 str. 1 dalimi, LR Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 05 07 Nr. V – 132 įsakymu "Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo" bei LR Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008-06-20 įsakymu Nr.V-181 "Dėl neblaivumo darbe keliamos rizikos ir su ja susijusių nelaimingų atsitikimų darbe(avarijų) prevencijos priemonių įgyvendinimo šalies įmonėse, įstaigose ir organizacijose" ir siekdama veiksmingesnės nelaimingų atsitikimų darbe prevencijos organizuojant įmonėje darbus,

1. s k i r i u direktorę Rūtą Bražiūnienę atsakinga už LR Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymų reikalavimų įgyvendinimą ir kontrolę.

2. nustačius, kad darbuotojas darbo metu yra neblaivus, vadovaujantis DK 123 str. 1 d. darbuotojas yra nušalinamas nuo darbo. Nušalintam darbuotojui tą dieną neleidžiama dirbti ir nemokamas darbo užmokestis.

3. n u r o d a u su LR Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymais pasirašytinai supažindinti įmonės darbuotojus.

Direktorė Rūta Bražiūnienė

LIETUVOS RESPUBLIKA MOKYKLA "Art of Beauty" VILNIUS

Su LR Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 05 07 įsakymu Nr. V – 132 "Dėl nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo" bei 2008-06-20 įsakymu Nr.V-181 "Dėl neblaivumo darbe keliamos rizikos ir su ja susijusių nelaimingų atsitikimų darbe (avarijų) prevencijos priemonių įgyvendinimo šalies įmonėse, įstaigose ir organizacijose"

Susipažinau, vykdysiu :

20 m. .....mėn. .... d. _____
(vardas, pavardė, pareigos, parašas)

20 m. .....mėn. .... d. _____
(vardas, pavardė, pareigos, parašas)

20 m. .....mėn. .... d. _____
(vardas, pavardė, pareigos, parašas)

20 m. .....mėn. .... d. _____
(vardas, pavardė, pareigos, parašas)

20 m. .....mėn. .... d. _____
(vardas, pavardė, pareigos, parašas)

20 m. .....mėn. .... d. _____
(vardas, pavardė, pareigos, parašas)

20 m. .....mėn. .... d. _____
(vardas, pavardė, pareigos, parašas)

20 m. .....mėn. .... d. _____
(vardas, pavardė, pareigos, parašas)

20 m. .....mėn. .... d. _____
(vardas, pavardė, pareigos, parašas)

Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų
1 priedas

.....
(įmonės, įstaigos, organizacijos pavadinimas)

NUŠALINIMO NUO DARBO
DĖL NEBLAIVUMO (GIRTUMO) AR APSVAIGIMO NUO PSICHIKĄ VEIKIANČIŲ MEDŽIAGŲ AKTO

200....m. ..... d. Nr. .....

..... val. .....min.

.....
(surašymo vieta)

Pagrindas _____
(tarnybinis pranešimas, kita informacija)

Darbuotojas _____
(vardas ir pavardė)

Pareigos _____

Darbo vieta _____

Požymiai, kuriems esant galima įtarti, kad asmuo yra neblaivus ir/ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų:

Iš burnos sklindantis alkoholio kvapas ☐
(taip – 1, ne – 2)

Neadekvati elgsena *(susijaudinęs, dirglus, agresyvus, vangus, kt.)* ☐
(taip – 1, ne – 2)

Nerišli kalba ☐
(taip – 1, ne – 2)

Nekoordinuoti judesiai, nestabili laikysena ☐
(taip – 1, ne – 2)

Alkoholio nustatymo iškvepiamame ore aparato (alkotesterio) rezultatai: ☐

Kiti duomenys _____

Darbuotojui įteiktas raštiškas nurodymas pateikti paaiškinimą dėl pateiktų įtarimų, kad jis yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų ☐
(taip – 1, ne – 2)

Nušalinamo darbuotojo paaiškinimas raštu _____

(pateikė, atsisakė pateikti, kita)

Siuntimas dėl neblaivumo ar apsvaigimo nustatymo į asmens sveikatos priežiūros įstaigą ☐

(įteiktas – 1, neįteiktas – 2)

Darbuotojas atsisakė medicininės apžiūros atlikimo ☐

(taip – 1, ne – 2)

Darbuotojas atsisakė vykti darbdavio transportu ir darbdavio atstovas sutiko, kad darbuotojas pats nuvyktų į asmens sveikatos priežiūros įstaigą ☐

(taip – 1, ne – 2)

Nušalinimo aktą užpildė:

_____ *(pareigos)*	_____ *(parašas)*	_____ *(vardas ir pavardė)*
_____ *(pareigos)*	_____ *(parašas)*	_____ *(vardas ir pavardė)*
_____ *(pareigos)*	_____ *(parašas)*	_____ *(vardas ir pavardė)*

Nušalinamo darbuotojo įrašas ranka apie susipažinimą su nušalinimo aktu:
(susipažinau ir sutinku/nesutinku su nušalinimu nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo)

_____

_____

_____

_____

_____ *(parašas)*

_____ *(vardas ir pavardė)*

_____ *(data)*

Patvirtiname, kad darbuotojas atsisakė susipažinti su nušalinimo aktu*

_____ *(pareigos)*	_____ *(parašas)*	_____ *(vardas ir pavardė)*
_____ *(pareigos)*	_____ *(parašas)*	_____ *(vardas ir pavardė)*
_____ *(pareigos)*	_____ *(parašas)*	_____ *(vardas ir pavardė)*

* *Pildoma, jei nušalinamas darbuotojas atsisako susipažinti su nušalinimo aktu.*

Mokykla "Ar of beauty"
DIREKTORĖ

NURODYMAS

20 m. ..... mėn. .... d. Nr.

_____

Nurodau nedelsiant, iki 20 _ m. _____ d. _____ val., pateikti man pasiaiškinimą raštu dėl darbo drausmės pažeidimo: neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų.

Informuoju, kad Jums nepateikus pasiaiškinimo be svarbių priežasčių, pagal LR DK 240 str. 1 d. nuostatas, drausminė nuobauda gali būti paskirta ir be pasiaiškinimo.

Nurodymas surašytas dviem egzemplioriais, vienas jų išduodamas darbuotojui pasirašytinai, kitas pasilieka darbdaviui.

_____ _____

(pareigos) (vardas, pavardė, parašas)

Nurodymą gavau _____

(darbuotojo vardas, pavardė, parašas, data)

Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų
2 priedas

_____

(įmonės, įstaigos, organizacijos pavadinimas,

_____

adresas ir kodas)

SIUNTIMO
DĖL ASMENS NEBLAIVUMO (GIRTUMO) AR APSVAIGIMO NUO PSICHIKĄ VEIKIANČIŲ MEDŽIAGŲ NUSTATYMO

200.....m. ....d. Nr. .....
.....val. .....min.

_____

(surašymo vieta)

Darbuotojas _____

(vardas ir pavardė)

_____

(gimimo data)

_____

(darbo vieta)

siunčiamas į _____

(asmens sveikatos priežiūros įstaigos pavadinimas, adresas)

_____

_____

medicininei apžiūrai neblaivumui (girtumui) ar apsvaigimui nuo psichiką veikiančių medžiagų nustatyti

Siuntimo priežastis _____

(įtarimas dėl asmens neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų)

_____

_____

Darbdavys pagal asmens sveikatos priežiūros įstaigos pateiktą sąskaitą įsipareigoja atlyginti medicininės apžiūros išlaidas

_____

....

(darbdavio atstovo, kito įgalioto asmens pareigos) *(parašas)* *(vardas, pavardė)*

_____ ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

(sveikatos priežiūros įstaigos pavadinimas, adresas, kodas)

_____

_____

Į asmens sveikatos priežiūros įstaigą darbuotojas atvyko (pristatytas):

200.....m. ....d. .....val. .....min.
(pildo asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojas)

_____

(pareigos)

_____

(vardas, pavardė)

Mokykla „Art of beauty“
Direktorei

TARNYBINIS PRANEŠIMAS DĖL NEBLAIVAUS AR APSVAIGUSIO NUO PSICHIKĄ VEIKIANČIŲ MEDŽIAGŲ DARBUOTOJO

20 m. ……..……mėn. …. d. Nr.

20 __m. _____ d. _____val. pastebėjau , kad _____
(vardas, pavardė)
_____darbo metu yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų. Nes jis _____
(plačiau)
_____
_____
_____

_____ _____
(vardas, pavardė) (parašas)