



**JONAVOS JANINOS MIŠČIUKAITĖS MENO MOKYKLOS
DIREKTORIUS**

ĮSAKYMAS

**DĖL JONAVOS JANINOS MIŠČIUKAITĖS MENO MOKYKLOS DARBUOTOJŲ
DARBO TVARKOS TAISYKLIŲ DALINIO PAPILDYMO TVIRTINIMO**

2018 m. rugpjūčio 24 d. Nr. V1-153

Jonava

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 52 str. „Nuotolinis darbas“ meno mokyklos ugdytinių atostogų metu,

1. T v i r t i n u:

1.1. Jonavos Janinos Miščiukaitės meno mokyklos darbuotojų Darbo tvarkos taisyklių papildymą.

1.2. Šis įsakymas įsigalioja nuo 2018 m. rugsėjo 1 d. (pridedama 1 ir 2 priedai).

2. P r i p a ž i s t u dalinai netekusiu galios mokyklos direktorius 2017 m. gruodžio 4 d. įsakymo Nr. V1-196, „Dėl darbuotojų Darbo Tvarkos taisyklių **Papildymo**“.

Direktorė

Roma Jurgilienė

SUDERINTA

Jonavos Janinos Miščiukaitės
meno mokyklos darbuotojų
profesinės sąjungos pirmininkė
Živilė Martinaitienė

2018-08-24

52 straipsnis. Nuotolinis darbas

1. Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas).

2. Dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo prašymu arba šalių susitarimu. Darbuotojo atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Jeigu darbdavys neįrodo, kad dėl gamybinio būtinumo ar darbo organizavimo ypatumų tai sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėsčiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

3. Skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami), darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka.

4. Jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu.

5. Nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbtas laikas apskaičiuojamas darbdavio nustatyta tvarka. Savo darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų.

6. Nuotolinis darbas nesukelia darbo stažo apskaičiavimo, skyrimo į aukštesnes pareigas, kvalifikacijos tobulinimo ribojimų, neriboja ir nevaržo kitų darbuotojo darbo teisių. Darbdavio nustatyta nuotolinio darbo įgyvendinimo tvarka neturi pažeisti darbuotojo asmens duomenų apsaugos ir jo teisės į privatų gyvenimą.

7. Darbdavys privalo sudaryti sąlygas nuotolinį darbą dirbantiems darbuotojams bendrauti ir bendradarbiauti su kitais darbdavio darbovietėje dirbančiais darbuotojais ir darbuotojų atstovais, gauti iš darbdavio informaciją.

8. Darbdavys privalo reguliariai, ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus, pareikalavus darbo tarybai, informuoti darbo tarybą, o kai jos nėra, – darbdavio lygmeniu veikiančią profesinę sąjungą apie nuotolinio darbo būklę įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, nuroydamas taip dirbančių darbuotojų skaičių, užimamas pareigybes ir, jeigu profesijos grupėje yra daugiau negu du darbuotojai, darbo užmokesčio vidurkį pagal profesijų grupes ir lytį.

KEISTA:

2017 06 06 įstatymu Nr. XIII-413 (nuo 2017 06 15)
(TAR, 2017, Nr. 2017-10021)

2 priedas 2018 m. rugpjūčio 24 d. direktoriaus įsakymo Nr. V1-153

1. Dirbti nuotoliniu būdu – gali būti skiriama mokyklos pedagogams ugdytinių atostogų metu darbuotojo prašymu.
2. Nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbtas laikas skaičiuojamas darbdavio nustatyta tvarka. Savo darbo laiką skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimalaus poilsio laiko reikalavimų.