PATVIRTINTA

Šilalės rajono savivaldybės administracijos direktoriaus 2020 m. gruodžio 4 d.

įsakymu Nr. DĮV-1115

**ŠILALĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS**

**ATLEIDŽIAMŲ DARBUOTOJŲ ATRANKOS KRITERIJAI**

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Šilalės rajono savivaldybės administracijos (toliau – Administracijos) atleidžiamų karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis atrankos kriterijai (toliau – Atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai), nustato sąlygas, kurių privalu laikytis vykdant Administracijos darbuotojų atranką dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnis) bei panaikinimo Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme apibrėžtos valstybės tarnautojo sąvokos neatitinkančią valstybės tarnautojo pareigybę (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo 3 straipsnio 12 dalis).
2. Atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai privalomi Administracijai ir visiems Administracijos darbuotojams. Apie šiuos Atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus yra informuoti Administracijos darbuotojai. Kadangi Administracijoje nėra nei darbo tarybos, nei veikiančių profesinių sąjungų, todėl su jų atstovais Atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai nederinti.
3. Atleidžiamų darbuotojų atrankos komisijos (toliau – Komisijos) sprendimai ar pasiūlymai vykdant atleidžiamų darbuotojų atranką priimti posėdyje įforminami Komisijos protokolu. Protokole nurodoma posėdžio data, laikas, posėdyje dalyvaujantys komisijos nariai, kiti dalyviai, atrankos eiga. Prie protokolo gali būti pridedama medžiaga, susijusi su svarstomais klausimais.

**II SKYRIUS**

**ATLEIDŽIAMŲ DARBUOTOJŲ ATRANKA**

1. Darbo sutartis pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės) bei panaikinus Valstybės tarnybos įstatyme apibrėžtos valstybės tarnautojo sąvokos neatitinkančią valstybės tarnautojo pareigybę (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo 3 straipsnio 12 dalis) gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu.
2. Jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, turi būti laikomasi darbuotojų pirmenybės teisės būti paliktiems dirbti Administracijoje. Ši pirmenybės teisė taikoma visų Administracijos tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu.
3. Pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti Administracijoje turi šie darbuotojai:
   1. kurie šioje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
   2. kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;
   3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą šioje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami Administracijoje;
   4. kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;
   5. trejų paskutinių metų (iš eilės einančių) kasmetinės veiklos vertinimo rezultatai (prioritetas darbuotojams pasiekusiems aukštesnius užduočių rezultatus);
   6. kurie nėra padarę darbo pareigų pažeidimų per paskutiniuosius dvylika mėnesių;
   7. darbuotojo turimas aukštesnis išsilavinimas nei nustatytas pareigybės aprašyme;
   8. darbuotojo kvalifikacijos kėlimas per paskutinius trejus metus (prioritetas darbuotojams daugiausia dalyvavusiems kvalifikacijos kėlimo renginiuose, kurie buvo susiję su tiesioginiu pritaikymu praktinėje darbo veikloje, ir yra pateikę kvalifikacijos kėlimą įrodantį dokumentą);
   9. darbuotojo iniciatyvumas (prioritetas teikiantiems siūlymus dėl darbo procesų, saugių ir sveikų darbo sąlygų tobulinimo, dalyvavimas darbovietės organizuojamuose projektuose ir projektų inicijavimas, garsinantiems įstaigos vardą);
4. Atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijų 6.1–6.9 papunkčiuose nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių Administracijoje, kvalifikaciją.
5. Darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jeigu darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas, apimantis laikotarpį, ne trumpesnį negu du mėnesiai, ir šio plano vykdymo rezultatai nepatenkinami.
6. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, kai Administracijos siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis.

**III SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

10. Atrankos komisijos protokolas, ne vėliau kaip kitą darbo dieną, teikiamas Administracijos direktoriui sprendimams priimti. Administracijos direktoriui pritarus siūlymams, organizuojamas priimtų sprendimų vykdymas.

11. Atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijai gali būti keičiami iškilus būtinybei ar pasikeitus norminių teisės aktų reikalavimams.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_