

Uždarnosios akcinės bendrovės
„Sūduvos vandenys“ direktoriaus
2023 m. rugsėjo 6 d. įsakymo
Nr. V- 67 (1.5) priedas

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „SŪDUVOS VANDENYS“ ATLEIDŽIAMŲ DARBUOTOJŲ ATRANKOS IR PASIŪLYMŲ DĖL JŲ ATLEIDIMO TEIKIMO KOMISIJOS DARBO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Uždarnosios akcinės bendrovės „Sūduvos vandenys“ (toliau – Bendrovė) atleidžiamų darbuotojų (toliau Darbuotojai) atrankos ir pasiūlymų dėl jų atleidimo teikimo komisijos (toliau – Atrankos komisija), darbo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Atrankos komisijos veiklos uždavinius ir darbo organizavimo tvarką.
2. Atrankos komisiją sudaro ir Aprašą savo įsakymu tvirtina Bendrovės direktorius.
3. Atrankos komisija vykdo į tą pačią laisvą pareigybę pretenduojančių Bendrovės Darbuotojų atranką, kai dėl Bendrovėje vykdomų struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pakeitimų mažinamas pareigybių skaičius ir perteklinę funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, ir teikia siūlymus Bendrovės direktoriui dėl Darbuotojų atleidimo.
4. Atleidžiamų Darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina Bendrovės direktorius, suderinęs su Bendrovėje veikiančiomis profesinėmis sąjungomis.

II SKYRIUS ATRANKOS KOMISIJOS SUDĖTIS IR DARBO ORGANIZAVIMAS

5. Atrankos komisiją sudaro 4 (keturi) nariai. Bendrovėje veikiančios profesinės sąjungos deleguoja po vieną komisijos narį, du Atrankos komisijos narius deleguoja Bendrovės direktorius. Deleguojant komisijos narius taip pat nurodomi pakaitiniai nariai.
6. Atrankos komisijos sekretoriumi skiriamas darbuotojas Bendrovės direktoriaus įsakymu.
7. Atrankos komisijos veiklos forma yra posėdžiai. Atrankos komisijos darbui ir posėdžiams vadovauja Atrankos komisijos pirmininkas. Atrankos komisijos pirmininku negali būti Bendrovės direktorius. Atrankos komisijos pirmininką išsirenka Atrankos komisija, jeigu už pirmininko kandidatūrą balsavo daugiau nei pusė komisijos narių. Komisijai neišsirinkus komisijos pirmininką per tris balsavimus, komisijos pirmininką įsakymu paskiria Bendrovės direktorius.
8. Atrankos komisijos posėdį šaukia Atrankos komisijos pirmininkas iš anksto suderinęs posėdžio datą su Atrankos komisijos nariais. Informacija apie posėdžio datą, laiką ir vietą bei darbotvarkę pateikiama Atrankos komisijos nariams prieš tris darbo dienas iki posėdžio raštu arba elektroniniu paštu.
9. Atrankos komisijos posėdžiai yra teisėti, jeigu juose dalyvauja daugiau kaip pusė Atrankos komisijos narių.
10. Informacija apie posėdžio datą, laiką ir vietą skelbiama viešai Bendrovės interneto svetainėje.
11. Bendrovės darbuotojas, atsakingas už personalo duomenų tvarkymą, parengia informaciją apie Darbuotojų, pretenduojančių į tas pačias pareigas, atitiktį Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalyje nustatytiems pirmenybės teisės būti paliktiems darbe ir Bendrovės direktoriaus įsakymu patvirtintiems Bendrovės atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijams, užpildo Darbuotojų atrankos kriterijų ir vertinimo lenteles (1 ir 2 priedai) ir pateikia prieš posėdį Atrankos komisijos pirmininkui.

12. Posėdžio eigai fiksuoti daromas skaitmeninis garso įrašas. Skaitmeninis garso įrašas perkeliamas į kompiuterinę laikmeną, pridedamas prie protokolo ir saugomas Bendrovėje teisės aktu nustatyta tvarka.

13. Į Atrankos komisijos posėdį kviečiami Darbuotojai pretenduojantys į pareigas.

14. Prireikus į Atrankos komisijos posėdį gali būti kviečiami Darbuotojų, pretenduojančių į pareigas, padalinio vadovai.

III SKYRIUS

ATRANKOS KOMISIJOS SPRENDIMAI IR JŲ ĮFORMINIMAS

15. Atrankos komisijos siūlymai, priimti posėdyje, įforminami Atrankos komisijos posėdžio protokolu. Protokole nurodoma: posėdžio data, laikas, posėdyje dalyvaujantys Atrankos komisijos nariai, kiti dalyviai, darbotvarkė, atrankos eiga, Atrankos komisijos siūlymai. Prie protokolo gali būti pridedama kita medžiaga, susijusi su svarstomais klausimais. Komisijos sprendimai priimami bendru sutarimu. Jeigu dėl komisijos sprendimo nesutariama ir komisijos narių balsai pasiskirsto po lygiai, priimamas toks sprendimo variantas, kuriam pritaria komisijos pirmininkas.

16. Atrankos komisijos sekretorius parengia protokolo projektą ne vėliau nei kitą darbo dieną nuo posėdžio dienos ir elektroniniu paštu išsiunčia arba įteikia asmeniškai Atrankos komisijos nariams ir kitiems posėdyje dalyvavusiems asmenims. Posėdyje dalyvavę Atrankos komisijos nariai ir kiti posėdyje dalyvavę asmenys per 1 (vieną) darbo dieną nuo protokolo projekto išsiuntimo gali pateikti pastabas dėl protokolo projekto. Jeigu per šį laiką nepateikiama pastabų, laikoma, kad protokolo projektui pritarta. Protokolą pasirašo Atrankos komisijos pirmininkas ir sekretorius.

17. Pasirašytas protokolas teikiamas Bendrovės direktoriui sprendimams dėl Darbuotojų atleidimo priimti.

18. Atrankos komisija pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo priima vadovaudamasi Bendrovės direktoriaus įsakymu patvirtintais Bendrovės atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijais.

IV SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

19. Atrankos komisijos posėdžių medžiaga saugoma 3 (tris) metus.

20. Atrankos komisijos nario darbo laikas, praleistas vykdant Atrankos komisijos nario funkcijas, laikomas darbo laiku.

21. Aprašas gali būti pakeistas ar papildytas Bendrovės direktoriaus įsakymu.

Uždarnosios akcinės bendrovės „Sūduvos vandenys“ atleidžiamų darbuotojų atrankos ir pasiūlymų dėl jų atleidimo teikimo komisijos darbo tvarkos aprašo 1 priedas

DARBUOTOJO ATRANKOS KRITERIJŲ IR VERTINIMO LENTELĖ NR. 1

Eil. Nr.	Vardas, pavardė, pareigos	Vertinimai	Vertinimai
	Atrankos kriterijai	(teigiama)	(neigiama)
I.	Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalies 1-6 punktuose nustatyta darbuotojų pirmenybės teise būti paliktiems dirbti, šiais kriterijais:		
1.	Darbuotojas, kuris toje darbovietėje buvo sužalotas arba susirgo profesine liga		
2.	Darbuotojas, kuris augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vienas augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką (įvaikį) iki aštuoniolikos metų, arba vienas 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.	Darbuotojas, kuris turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotoją, kuris sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas darbdavio įmonėje;		
4.	Darbuotojas, kuriam iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;		
5.	Darbuotojas, kuriam tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;		
6.	Darbuotojas, kuris yra išrinktas į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.		

Komisijos pirmininkas

(parašas)

(vardas ir pavardė)

DARBUOTOJO ATRANKOS KRITERIJŲ IR VERTINIMO LENTELĖ NR. 2

Eil. Nr.	Vardas, pavardė, pareigos	Kriterijaus aprašymas	Surinktų balų skaičius
	Atrankos kriterijai		
	Bendrovės direktoriaus (Darbdavio) patvirtinti kriterijai, į kuriuos atsižvelgiant teikiama pirmenybės teisė būti paliktam dirbti:		
1.	Padalinio vadovo išvada apie darbuotojo turimus gebėjimus atlikti darbo funkcijas. <i>Vertinimas balais: Nu 0 iki 40 balų</i>	Informaciją bendrovės darbuotojui, atsakingam už personalo duomenų tvarkymą, pateikia padalinių vadovai, užpildę darbuotojų turimų gebėjimų vertinimo lentelę.	
2.	Darbo stažas: <i>Vertinimas balais: iki 1 metų – 0 balų nuo 1 iki 5 metų – 2 balai nuo 5 iki 10 metų – 5 balai virš 10 metų – 10 balų</i>		
3.	Išsilavinimas: <i>pagrindinis – 0 balų vidurinis – 2 balai aukštasis koleginis – 5 balai aukštasis universitetinis – 10 balų</i>		
4.	Papildomi gebėjimai: elektriko, suvirintojo, vairuotojo (C ir aukštesnė kategorija) pažymėjimai <i>neturi papildomų gebėjimų – 0 balų turi 1 papildomą gebėjimą – 4 balai turi 2 papildomus gebėjimus – 6 balai turi daugiau kaip 2 papildomus gebėjimus – 10 balų</i>	Balai skiriami, jeigu kvalifikaciniai gebėjimai numatyti pareiginiuose nuostatuose kaip papildomi	
5.	Darbuotojo turimi paskatinimai ir (ar) darbo pareigų pažeidimai <i>Vertinimas balais: 1 skatinimas – 5 balai 1 darbo pareigų pažeidimas – minus 10 balų. Maksimali surinktų balų suma ne gali būti didesnė, negu 10 balų</i>	Balai skiriami už kiekvieną darbuotojo gautą paskatinimą ir (ar) darbo pareigų pažeidimą per paskutinius vienerius metus	

6.	Darbuotojo kvalifikacijos kėlimas per paskutinius trejus metus (kriterijus taikomas, jeigu darbuotojas dalyvavo kvalifikacijos kėlimo renginiuose, kurie buvo susiję su tiesioginiu pritaikymu praktinėje veikloje) Vertinimas balais: Už kiekvieną kvalifikacijos kėlimą – 5 balai. Maksimali surinktų balų suma ne gali būti didesnė, negu 10 balų	Vertinama pagal pareigybės aprašyme nurodytą veiklos sritį. Jeigu pareigybės aprašyme yra kelios veiklos sritys, tuomet vertinama ta veiklos sritis, kuriai teisės aktuose nustatyti specialieji kvalifikaciniai reikalavimai.	
7.	Bendrovės klientų nusiskundimai ar teigiami darbuotojo darbo vertinimai per paskutinius vienerius metus Vertinimas balais: Už kiekvieną teigiamą darbuotojo darbo įvertinimą – 5 balai. Už kiekvieną kliento nusiskundimą – minus 10 balų. Maksimali surinktų balų suma ne gali būti didesnė, negu 20 balų Neskiriami balai už kliento nusiskundimą, jeigu dėl šio nusiskundimo buvo atliktas darbo pareigų pažeidimo tyrimas ir nustatyta, kad darbuotojas pažeidė darbo pareigas (tokiu atveju skiriami balai pagal 2 kriterijų	Vertinami gauti klientų nusiskundimai ar teigiami darbuotojo darbo vertinimai per paskutinius dvejus metus. Informaciją Bendrovės darbuotojui, atsakingam už personalo duomenų tvarkymą, pateikia administratorius	
		VISO:	

Komisijos pirmininkas

(parašas)

(vardas ir pavardė)

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „SŪDUVOS VANDENYS“ ATLEIDŽIAMŲ DARBUOTOJŲ ATRANKOS KRITERIJAI

1. Darbuotojams, atliekantiems perteklinę darbo funkciją, jeigu jų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių bendrovėje, kvalifikaciją, pirmenybės teisė paliktiems dirbti nustatoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalies 1 – 6 punktais (kriterijai nurodomi hierarchine tvarka):

1.1. kurie bendrovėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

1.2. 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;

1.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą bendrovėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami bendrovėje;

1.4. kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;

1.5. kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;

1.6. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius;

1.7. kurių turimas išsilavinimas yra aukštesnis nei nustatytas pareigybės aprašyme.

2. Darbuotojų, atliekančių perteklinę darbo funkciją, kvalifikacija nustatoma atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

2.1. padalinio vadovo išvadą apie darbuotojo turimus gebėjimus atlikti darbo funkcijas;

2.2. darbuotojo stažą Bendrovėje;

2.3. darbuotojo išsilavinimą;

2.4. darbuotojo papildomus gebėjimus (elektriko, suvirintojo, vairuotojo (C ir aukštesnė kategorija) pažymėjimai). Balai skiriami, jeigu kvalifikaciniai gebėjimai numatyti pareiginiuose nuostatuose kaip papildomi.

2.5. darbuotojo turimus paskatinimus, darbo pareigų pažeidimus per paskutinius vienerius metus;

2.6. darbuotojo kvalifikacijos kėlimą per paskutinius trejus metus (kriterijus taikomas, jeigu darbuotojas dalyvavo kvalifikacijos kėlimo renginiuose, kurie buvo susiję su tiesioginiu pritaikymu praktinėje darbinėje veikloje);

2.7. Bendrovės klientų nusiskundimus ar teigiamus darbuotojo darbo vertinimus per paskutinius dvejus metus.

3. Kriterijams, nurodytiems 2.1 – 2.7. punktuose yra skiriama balų suma:

3.1. už 2.1. punkte nurodytą kriterijų: 0 – 40 balų;

3.2. už 2.2. punkte nurodytą kriterijų: 0 – 10 balų;

3.3. už 2.3. punkte nurodytą kriterijų: 0 – 10 balų;

3.4. už 2.4. punkte nurodytą kriterijų: 0 – 10 balų;

3.5. už 2.5. punkte nurodytą kriterijų: 0 – 10 balų (galimas ir neigiamas balų skaičius);

3.6. už 2.6. punkte nurodytą kriterijų: 0 – 10 balų;

3.7. už 2.7. punkte nurodytą kriterijų: 0 – 10 balų (galimas ir neigiamas balų skaičius);

4. Darbuotojai yra laikomi to pačio kvalifikacijos lygio, jeigu jų surinktų balų suma yra viename iš šių intervalų: 0 – 5, 6-10, 11-15, 16-20, 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50, 51-55, 56-60, 61-65, 66-70, 71-75, 76-80, 81-85, 86-90, 91-95, 96-100.

Darbuotojams, kurie yra to pačio kvalifikacijos lygio, pirmenybės teisė paliktiems dirbti, nustatoma, atsižvelgiant į 1.1. – 1.6. punktuose nurodytus kriterijus.

Kai darbuotojai yra to pačio kvalifikacijos lygio ir atitinka tuos pačius 1.1. – 1.6. punktuose nurodytus kriterijus, pirmenybės teisė paliktiems dirbti nustatoma taikant 1.7. punktą (kurių turimas išsilavinimas yra aukštesnis nei nustatytas pareigybės aprašyme). Taikant 1.7. kriterijų vadovaujamas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2010 m. birželio 23 d. įsakymu Nr. V-988 patvirtintu Išsilavinimo klasifikatoriumi.

Jeigu ir po 1.7. punkto taikymo, lieka du ir daugiau darbuotojų, pirmenybės teisė paliktiems dirbti nustatoma, atsižvelgiant į darbuotojo surinktų balų sumą, o esant lygiai balų sumai, pirmenybės teisė paliktiems dirbti nustato Atrankos komisija.

5. Padalinio vadovas išvadą apie darbuotojo turimus gebėjimus atlikti darbo funkcijas padaro užpildęs žemiau pateiktą Darbuotojų turimų gebėjimų vertinimo lentelę, kurioje nurodyti už kiekvieną gebėjimą skiriami balai:

Darbuotojų turimų gebėjimų vertinimo lentelė

Darbuotojo turimi gebėjimai	0 (neturi gebėjimo)	3 (turi vidutinį gebėjimą)	5 (turi gerą gebėjimą)	8 (turi labai gerą gebėjimą)
Gebėjimas analizuoti, pagrįsti, daryti išvadas				
Gebėjimas kokybiškai atlikti pavedamas užduotis				
Gebėjimas dirbti komandoje				
Gebėjimas imtis iniciatyvos, rodyti entuziazmą, siūlyti naujas idėjas				
Gebėjimas vykdyti nestandartines (sudėtingas), didelės apimties užduotis				

Maksimali balų suma gali būti 40 balų.

6. Už kriterijų nurodytą 2.2. punkte (darbuotojo stažas Bendrovėje) yra skiriami balai, atsižvelgiant į turimą stažą: stažas iki 1 metų – 0 balų, stažas nuo 1 metų iki 5 metų – 2 balai, stažas nuo 5 metų iki 10 metų – 5 balai, stažas virš 10 metų – 10 balų.

7. Už kriterijų nurodytą 2.3. punkte (darbuotojo išsilavinimas) yra skiriami balai, atsižvelgiant į darbuotojo išsilavinimą: pagrindinis išsilavinimas – 0 balų, vidurinis išsilavinimas – 2 balai, aukštasis koleginiis išsilavinimas – 5 balai, aukštasis universitetinis išsilavinimas – 10 balų.

8. Už kriterijų nurodytą 2.4. punkte (darbuotojo papildomi gebėjimai) yra skiriami balai, jeigu kvalifikaciniai gebėjimai (elektriko, suvirintojo, vairuotojo (C ir aukštesnė kategorija) pažymėjimai numatyti pareiginiuose nuostatuose kaip papildomi. Balai yra skiriami, atsižvelgiant į darbuotojo turimų papildomų gebėjimų skaičių: neturi papildomų gebėjimų – 0 balų, turi 1 papildomą gebėjimą – 4 balai, turi 2 papildomus gebėjimus – 6 balai, turi daugiau kaip 2 papildomus gebėjimus – 10 balų.

9. Už kriterijų nurodytą 2.5. punkte (darbuotojo turimi paskatinimai, darbo pareigų pažeidimai per paskutinius vienerius metus) yra skiriama 5 balai už kiekvieną paskatinimą, bet maksimali surinktų balų suma ne gali būti didesnė, negu 10 balų. Už kiekvieną nustatytą darbo pareigų pažeidimą skiriama minus 10 balų.

10. Už kriterijų nurodytą 2.6. punkte (darbuotojo kvalifikacijos kėlimas per paskutinius trejus metus (kriterijus taikomas, jeigu darbuotojas dalyvavo kvalifikacijos kėlimo renginiuose, kurie buvo susiję su tiesioginiu pritaikymu praktinėje darbinėje veikloje) yra skiriama 5 balai už kiekvieną kvalifikacijos kėlimą, bet maksimali surinktų balų suma ne gali būti didesnė, negu 10 balų.

11. Už kriterijų nurodytą 2.7. punkte (bendrovės klientų nusiskundimai ar teigiami darbuotojo darbo vertinimai.) yra skiriama 5 balai už kiekvieną bendrovės kliento teigiamą darbuotojo darbo įvertinimą, bet maksimali surinktų balų suma ne gali būti didesnė, negu 10 balų. Už kiekvieną bendrovės kliento nusiskundimą dėl darbuotojo darbo skiriama minus 10 balų. Nėra vertinami anoniminiai bendrovės klientų nusiskundimai.