

PATVIRTINTA  
Biržų rajono Legailių globos namų  
Direktorius 2022 m. gruodžio mėn. 16 d.  
Įsakymu Nr. 1-184

## **BIRŽŲ RAJONO LEGAILIŲ GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ SAMDYMO IR IŠSAUGOJIMO TVARKA**

### **Bendrosios nuostatos**

1. Biržų rajono Legailių globos namų (toliau – Globos namai) darbuotojų samdymo ir išsaugojimo tvarka (toliau – tvarka) reglamentuoja darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai) atrankos ir priėmimo į laisvas darbo vietas organizavimo ir išsaugojimo tvarką.

2. Darbuotojų samdymo ir išsaugojimo tvarka paremta šiais principais, kurių laikomasi formuojant įstaigos kolektyvą:

2.1. Veiksmingumo, - tai žmogiškųjų išteklių organizavimas ir valdymas turi užtikrinti efektyvią ir rezultatais pagrįstą personalo veiklą bei nuolatinį tobulėjimą;

2.2. Teisėtumo – sprendimai dėl žmogiškųjų išteklių organizavimo ir valdymo, priemonių taikymo priimami pagrįstai, laikantis teisės aktais nustatytų kriterijų ir reikalavimų;

2.3. Nešališkumo – žmogiškųjų išteklių organizavimo ir valdymo priemonės skirtingoms personalo grupėms taikomos objektyviai;

2.4. Sistemiškumo - žmogiškųjų išteklių organizavimo ir valdymo priemonės naudojamos kaip vientisa sistema, naudojama Globos namų tikslams pasiekti;

2.5. Teisingo atlygio už atliekamą darbą – naudojami vienodi atliekamo darbo vertinimo kriterijai, už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo atlygis;

2.6. Darbo ir darbuotojo asmeninio gyvenimo balanso – gerbiama darbuotojo teisė į privatų gyvenimą, sudaromos sąlygos darbuotojams taikyti lanksčias darbo formas (darbas pagal lankstų darbo grafiką ir pan.), sprendimai susiję su darbuotojo profesine veikla, derinami su darbuotojo lūkesčiais.

3. Darbuotojų atrankos būdai:

3.1. Įstaigos vadovo, vadovo pavaduotojo ir vyriausiojo buhalterio pareigybės yra konkursinės. Konkursas organizuojamas vadovaujantis LR 2007 m. kovo 21d. Nr. 301 nutarimu „Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

3.2. Globos namams vadovauja direktorius, kurį įstatymų nustatyta tvarka konkurso būdu skiria ir atleidžia Steigėjas - Biržų rajono savivaldybė. Kai direktoriaus laikinai nėra dėl atostogų, ligos ar komandiruotės, direktoriaus pareigas eina Savivaldybės vykdomosios institucijos įsakymu paskirtas darbuotojas.

3.3. Siekiant parinkti darbuotoją į administratoriaus, viešųjų pirkimų specialisto, vyr. socialinio darbuotojo, socialinio darbuotojo, individualios priežiūros darbuotojo, bendrosios praktikos slaugytojo, slaugytojo padėjėjo, ūkio dalies vedėjo, psichologo, buhalterio, užimtumo specialisto, vyr. Virėjo, virėjo, sandėlininko, energetiko, santechniko, katilinės operatoriaus, virtuvės darbininko, valytojo, pastatų ir įrenginių priežiūros darbininko pareigas, skelbimas talpinamas Globos namų internetinėje svetainėje (<http://legailiai.puslapiai.lt/>), Užimtumo tarnybos prie LR SADM, Biržų skyriaus siūlomų

darbų skiltyje, Facebook paskyroje (Legailių globos namai) ar Biržų rajono dienraštyje. Asmenys, kurie kreipėsi dėl priėmimo į darbą, kviečiami pokalbiui su Globos namų taryba. Įdarbinamas atitinkantis kvalifikacijos reikalavimus daugiausia tarybos narių balsų surinkęs asmuo.

#### **Darbo sutarties sudarymas**

4. Darbo sutarties šalys turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų.

5. Darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitaria dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbo funkcijos, darbo apmokėjimo ir darbovietės).

6. Darbo sutartis sudaroma raštu dviem egzemplioriais.

7. Darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti.

8. Darbdavys leidžia darbuotojui pradėti dirbti tik tada, kai pasirašytinai supažindina darbuotoją su darbo sąlygomis, tvarką nustatančiomis darbo teisės normomis, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais.

#### **Darbuotojo adaptacija**

9. Pirmąją darbo dieną darbuotojui pristatomas Globos namų padalinys, kuriame darbuotojas įdarbintas, jis supažindinamas su atliekamomis funkcijomis, darbo vieta, sąlygomis ir t.t. Taip pat darbuotojas supažindinamas su kolektyvo nariais, tradicijomis. Jam išduodamos visos reikalingos darbo priemonės. Išbandymo laikotarpiu darbuotojui iškeliami aiškūs tikslai, kurie aptariami su tiesioginiu vadovu.

#### **Darbuotojų išsaugojimo aprašas**

##### **Darbuotojų išsaugojimas Globos namuose apima:**

- I. Darbuotojų motyvavimą;
- II. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimą.

##### **Motyvacinės priemonės Globos namuose:**

1. Tiesioginis materialinis skatinimas:
  - 1.1. Užmokestis už atliktą darbą;
  - 1.2. Premijų skyrimas;
  - 1.3. Kvalifikacijos kėlimo išlaidų apmokėjimas.

Užmokestis už darbą yra viena efektyviausių motyvavimo priemonių, tačiau ji pasižymi trumpalaikiu poveikiu. Siekiant ilgalaikio darbuotojų motyvavimo efekto, Globos namuose taikomos įvairesnės motyvavimo priemonės:

2. Fizinės darbo sąlygos:
  - 2.1. Šiuolaikinės priemonės bei technika;
  - 2.2. Darbo vietos, įrengtos pagal ergonominius reikalavimus;

3. Moralinis skatinimas:

3.1. Karjeros galimybės įstaigoje, kai atsilaisvinus darbo vietai, šios pareigos siūlomos laikinai pareigas einančiam darbuotojui;

3.2. Užimtumo laiko reguliavimas (lankstus darbo grafikas, atostogų laiko derinimas, atsižvelgiant į darbuotojo asmeninius poreikius);

3.3. Pripažinimo priemonių taikymas (padėkos raštai, pagyrimas, įgaliojimo suteikimas);

3.4. Teigiamas socialinis-psichologinis klimatas, su darbu susijusios informacijos perdavimas, operatyvus konfliktinių situacijų sprendimas bei priimtinas vadovavimo stilius;

4. Socialinių ir kultūrinių priemonių taikymas: bendri darbuotojų vakarėliai, bendras kultūrinių renginių lankymas, ekskursijos.

5. Dėmesys darbuotojams, objektyvus jų darbo vertinimas bei nuomonės, pasiūlymų ir nusiskundimų analizė suteikia darbuotojams narystės jausmą, kuris veikia kaip stiprus motyvatorius.

---