

**KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽELMENĖLIS“
DARBUOTOJŲ, ATLIEKANČIŲ PERTEKLINĘ DARBO FUNKCIJĄ,
ATLEIDIMO IŠ DARBO TVARKOS APRAŠAS**

**I. SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kauno lopšelio darželio „Želmenėlis“ (toliau Įstaiga) darbuotojų, atliekančių perteklinę darbo funkciją, atleidimo iš darbo tvarkos aprašas (toliau – aprašas) nustato dalies darbuotojų atleidžiamų be darbuotojo kaltės, kai atliekama perteklinė darbo funkcija, atleidimo tvarką.
2. Aprašas sudarytas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu.

**II. SKYRIUS
DARBUOTOJO DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS ĮSTAIGOS DIREKTORIAUS
INICIATYVA BE DARBUOTOJO KALTĖS**

3. Įstaiga turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą, kuomet darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla.
4. Darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su Įstaigos veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki išpėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu.
5. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų kitų atitinkamo tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbovietėje:
 - 5.1. kurie buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
 - 5.2. 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, kuriems nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;
 - 5.3. kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą, išskyrus darbuotojus, kuriems sukako įstatymų nustatytas senatvės pensijos amžius ir jie įgijo teisę į visą senatvės pensiją;
 - 5.4. kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;
 - 5.5. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų valdymo organus.

6. Šio aprašo 5 punkto 1–5 papunkčiuose nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikaciją.

7. Darbo sutartis nutraukiama išpėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie išpėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai.

8. Darbuotojui, kurio sutartis nutraukiama, išmokama dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

II. SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

9. Kai darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus įsakymu patvirtina Įstaigos direktorius, suderinęs su darbo taryba.

10. Darbuotojų atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia Įstaigos direktoriaus sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys.
