

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS „VILTIES ŽIEDAS“ DARBUOTOJŲ SAMDYMO IR IŠSAUGOJIMO POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos „Vilties žiedas“ (toliau – VšĮ „Vilties žiedas“) darbuotojų samdymo ir išsaugojimo politika (toliau – Politika) apibrėžia darbuotojų atrankos ir priėmimo į laisvas darbo vietas (samdymo), darbuotojų adaptacijos darbo vietoje ir darbuotojų išsaugojimo politiką.

2. Politika patvirtinta siekiant užtikrinti veiksmingą ir kryptingą VšĮ „Vilties žiedas“ žmogiškųjų išteklių organizavimo ir valdymo sistemą.

3. Politikos tikslai:

3.1. užtikrinti efektyvią, rezultatais pagrįstą VšĮ „Vilties žiedas“ darbuotojų veiklą ir nuolatinį tobulėjimą;

3.2. kurti ir palaikyti įgalinančią VšĮ „Vilties žiedas“ darbo aplinką;

3.3. VšĮ „Vilties žiedas“ įdarbinti asmenis, turinčius profesinį pasirengimą ir reikalingą profesinę kvalifikaciją;

3.4. sukurti darbuotojų išsaugojimo priemones, siekiant išlaikyti VšĮ „Vilties žiedas“ darbuotojų pasitenkinimą darbu.

4. Politika paremta šiais darbuotojų darbo organizavimo ir valdymo principais:

4.1. **veiksmingumo** – žmogiškųjų išteklių organizavimas ir valdymas turi užtikrinti efektyvią, rezultatais pagrįstą personalo veiklą ir nuolatinį tobulėjimą;

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

4.3. **nešališkumo** – žmogiškųjų išteklių organizavimo ir valdymo priemonės skirtingoms personalo grupėms taikomos objektyviai;

4.4. **pripažinimo** – žmogiškųjų išteklių vadyba remiasi kiekvieno darbuotojo individualių stipriųjų pusių pripažinimu, puoselėjimu ir įtraukimu;

4.5. **sistemiškumo** – žmogiškųjų išteklių organizavimo ir valdymo priemonės naudojamos kaip vientisa sistema, sukurianti reikiamas sąlygas veiklos tikslams pasiekti;

4.6. **teisingo atlygio už atliekamą darbą** – naudojami vienodi darbo vertinimo kriterijai, už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis;

4.7. **darbo ir darbuotojo asmeninio gyvenimo balanso (šeimos darnos) principas** – gerbiama darbuotojo teisė į privatų gyvenimą, atsižvelgiant į darbo specifiką sudaromos sąlygos darbuotojams taikyti lanksčias darbo formas (darbas pagal lankstų darbo grafiką ir kt.), sprendimai, susiję su profesine veikla, derinami su darbuotojo lūkesčiais.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ ATRANKA IR PRIĖMIMAS Į DARBĄ (SAMDYMAS)

5. Organizuojant VšĮ „Vilties žiedas“ darbuotojų atrankos procesą, vadovaujamosi šiais principais:

5.1. **profesionalumo** – vertinamas kandidato išsilavinimas (išsilavinimo atitiktis atitinkamos pareigybės keliamam išsilavinimo reikalavimui), turima panašaus darbo patirtis, kandidato motyvacija dirbti VšĮ „Vilties žiedas“, jo asmeninių vertybių suderinamumas su VšĮ „Vilties žiedas“ vertybėmis bei pademonstruoti gebėjimai profesionaliai spręsti su pareigybe susijusias situacijas;

5.2. **skaidrumo ir viešumo** – informacija apie laisvas darbo vietas ir į jas vykdomas darbuotojų atrankas skelbiama VšĮ „Vilties žiedas“ viduje (vidinėmis komunikacijos priemonėmis) ir išorėje (pvz., išoriniuose darbo paieškos portaluose, užimtumo tarnybos skelbimų sistemoje ir kt.);

5.3. **sąžiningumo** – VšĮ „Vilties žiedas“ darbuotojų atrankos procese objektyviai, nešališkai, sąžiningai vertinamas kandidato tinkamumas pareigoms. Korektiškai ir suprantamai pateikiama reali informacija apie darbo sąlygas, užduotis, apmokėjimo už darbą, karjeros ir tobulėjimo galimybes, kolektyvą, siekiant išvengti nepagrįstų lūkesčių formavimo;

5.4. **lygių galimybių** – lygias teises kandidatuoti ir dalyvauti VšĮ „Vilties žiedas“ darbuotojų atrankoje turi visi norintieji, nepriklausomai nuo lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos, įsitikinimų ar pažiūrų, šeimyninės padėties ar ketinimo turėti vaikų;

5.5. **pirmenybės VšĮ „Vilties žiedas“ dirbantiems darbuotojams** – siekiant motyvuoti ir suteikti karjeros galimybes VšĮ „Vilties žiedas“ dirbantiems darbuotojams, informacija apie vykdomas VšĮ „Vilties žiedas“ darbuotojų atrankas skelbiama darbuotojams žinomais ir prieinamais būdais. Visi į laisvas pareigas kandidatavę VšĮ „Vilties žiedas“ darbuotojai yra pakviečiami į pirminį darbo pokalbį. Jei VšĮ „Vilties žiedas“ darbuotojų atrankoje į tas pačias pareigas pretenduoja Įstaigoje dirbantis ir kandidatas iš išorės, kurie vienodai atitinka nustatytus darbuotojų atrankos kriterijus, pirmenybė teikiama VšĮ „Vilties žiedas“ įstaigoje jau dirbančiam kandidatui.

III SKYRIUS DARBUOTOJŲ ADAPTACIJA DARBO VIETOJE

6. Darbuotojų adaptacijos darbo vietoje proceso tikslas – naujo darbuotojo greitesnis VšĮ „Vilties žiedas“ veikiančių procesų perpratimas, savo vaidmens ir funkcijų suvokimas, lengvesnis įsiliejimas į kolektyvą, efektyvesnis pokyčių keliamo nerimo suvaldymas ir efektyvus darbas, kuriantis pridėtinę vertę Įstaigai.

7. Siekiant užtikrinti naujai VšĮ „Vilties žiedas“ pradedančio dirbti darbuotojo adaptacijos procesą, darbo pradžioje skiriamas atsakingas darbuotojas. Už naujo VšĮ „Vilties žiedas“ darbuotojo integraciją atsakingas tiesioginis naujai VšĮ „Vilties žiedas“ priimto darbuotojo vadovas (kitas jo paskirtas asmuo).

8. Adaptacijos darbo vietoje laikotarpiu, naujai priimtam VšĮ „Vilties žiedas“ darbuotojui iškeliami aiškūs tikslai, kurie aptariami su jo tiesioginiu vadovu. Šiuo laikotarpiu tiesioginis vadovas

(kitas jo paskirtas asmuo) supažindina naujai VŠĮ „Vilties žiedas“ priimtą darbuotoją su Įstaiga, jo darbo vieta, funkcijomis, dokumentacija, suteikia jam profesinį palydėjimą, palaikymą, konsultuoja visais iškilusiais klausimais, stebi darbuotojo veiklą.

IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ IŠSAUGOJIMO PRIEMONĖS

9. Siekiant išlaikyti VŠĮ „Vilties žiedas“ darbuotojų pasitenkinimą darbu, VŠĮ „Vilties žiedas“ taikomos šios darbuotojų išsaugojimo priemonės:

Pripažinimo priemonės	<ul style="list-style-type: none"> • apdovanojimai, padėkos raštai, sveikinimai švenčių proga; • individualūs pokalbiai apie darbo rezultatus su tiesioginiu vadovu, vadovo grįžtamasis ryšys; • įgaliojimų suteikimas/delegavimas; • kolektyvo išvykos.
Darbuotojų įtraukimo į darbo organizavimo procesą	<ul style="list-style-type: none"> • darbuotojų iniciatyvų palaikymas; • veiklos organizavimas komandinio darbo principais; • sąlygų sudarymas dalyvauti veiklos planavimo, sprendimų priėmimo procesuose; • dalijimasis informacija apie įstaigos veiklą ir veiklos analizės rezultatus.
Karjeros galimybės	<ul style="list-style-type: none"> • esant laisvai darbo vietai, atrankoje siūloma dalyvauti įstaigoje dirbantiems darbuotojams, atitinkantiems siūlomai pareigybei keliamus reikalavimus; • jei atrankoje dalyvaujantys įstaigos darbuotojas ir išorinis kandidatas vienodai atitinka nustatytus atrankos kriterijus, pirmenybė suteikiama įstaigoje dirbančiam kandidatui.
Kvalifikacijos kėlimas	<ul style="list-style-type: none"> • profesinės kompetencijos tobulinimo galimybės, atsižvelgiant į pareigoms vykdyti reikalingus kompetencijos reikalavimus, paliekant darbo sutartyje nustatytą darbo užmokestį; • profesinės kompetencijos tobulinimo išlaidų apmokėjimas.
Galimybės derinti darbo laiką	<ul style="list-style-type: none"> • atostogų laiko derinimas; • lankstaus darbo grafiko nustatymas, derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus - kiek tai netrikdo paslaugų teikimo organizavimo.
Materialinis darbuotojų skatinimas	<ul style="list-style-type: none"> • užtikrinimas įstaigoje dirbančių specialistų darbo užmokesčio didėjimas įgyjant aukštesnę profesinę kvalifikaciją; • už įgytą kvalifikaciją, už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, ar atsižvelgiant į metinio veiklos vertinimo rezultatus, nustatomi priedai ar priemokos metams; • skiriama premija atlikus vienkartinę ypač svarbią įstaigos veiklą užduotis; • skiriamos tikslinės materialinės pašalpos.