PATVIRTINTA
VĮ Valstybinių miškų urėdijos direktoriaus
2021 m. rugpjūčio 18 d. įsakymu Nr. ĮS(E)-21-145

DARBUOTOJŲ ATRANKŲ POLITIKA

I SKYRIUS
ĮŽANGA

VĮ Valstybinių miškų urėdijoje (toliau – Įmonė) kuriame skaidrią, atvirą, socialiai atsakingą organizaciją, kurioje kiekvienam darbuotojui suteikiama galimybė save realizuoti, augti kartu su Įmone, kurioje darbuotojai geba prisiimti atsakomybę už savo sprendimus ir veiksmus.

Darbuotojų atranka – tai aiškių Įmonės atrankos principų laikymasis, atrenkant kompetentingus, motyvuotus, į rezultatus orientuotus, Įmonės vertybėmis besivadovaujančius pretendentus į visų lygių darbuotojų pareigybes, kurie efektyviai prisidėtų prie Įmonės tikslų siekimo.

Mūsų darbuotojai – Įmonės vertybėmis, Darbuotojų etikos kodekso nuostatomis besivadovaujantys kompetentingi, užsibrėžtų tikslų siekiantys savo srities profesionalai.

Mūsų vertybės: skaidrumas, atvirumas, išmintis, dėmesys žmogui, meilė gamtai.

Įmonės misija darbuotojams – skatinti socialiai atsakingą darbuotojų elgesį, būti stabiliu ir patikimu darbdaviu visuose Lietuvos regionuose.

Darbuotojų atrankos politika (toliau – Politika) remiasi Įmonės vizija, misija, vertybėmis, teisės aktų reikalavimais ir Įmonės siekiu skaidriai atrinkti geriausius, reikiamą kvalifikaciją, įgūdžius, patirtį turinčius ir Įmonės vertybėmis besivadovaujančius pretendentus.

II SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Politikos tikslas – nustatyti bendrus Įmonės darbuotojų atrankos principus, siekiant skaidriai atrinkti geriausius, reikiamą kvalifikaciją, įgūdžius, dalykines savybes, patirtį turinčius ir Įmonės vertybes atitinkančius pretendentus į visų lygių darbuotojų pareigybes, kurie efektyviai prisidėtų prie Įmonės tikslų pasiekimo.
2. Politiką tvirtina, esant poreikiui, keičia ar pripažįsta netekusia galios Įmonės direktorius įsakymu.
3. Politika taikoma tiesiogiai, atsakingi Įmonės darbuotojai pagal veiklos sritis, rengdami Įmonės norminius vidaus dokumentus vadovaujasi šioje Politikoje įtvirtintomis nuostatomis.
4. Už Politikos įgyvendinimą, atnaujinimą, jos nuostatų aiškinimą, rengiant kitus Įmonės norminius vidaus dokumentus, atsakingas Įmonės Personalo skyriaus vadovas. Politika peržiūrima ne rečiau kaip kas dvejus metus.
5. Įmonėje nustatyta tvarka su Politika supažindinami visi Įmonės darbuotojai.
6. Politikos nuostatos privalomos ir taikomos visiems Įmonės darbuotojams ir pretendentams.
7. Įmonės darbuotojai skatinami kasdienėje veikloje vadovautis Politika, ją įgyvendinti ir su jos principais supažindinti suinteresuotąsias šalis.
8. Politika skelbiama Įmonės interneto svetainėje ir Įmonės intranete.
9. Politika įgyvendinamos ir papildomos Lietuvos Respublikos teisės aktų ir Įmonės norminių vidaus dokumentų nuostatos.

III SKYRIUS
DARBUOTOJŲ ATRANKA

10. Įmonėje darbuotojų atrankos vykdomos centralizuotai.

11. Įmonėje darbuotojų atrankos vykdomos vadovaujantis šiais bendraisiais principais:

11.1. **Skaidrumo** – atrankos vykdomos skaidriai, visiems pretendentams sudarant vienodas sąlygas žinoti pareigybei, į kurią vykdoma atranka, keliamus reikalavimus. Darbuotojų atrankos į laisvas pareigas Įmonėje vykdomos vidinės atrankos būdu arba viešai skelbiant, taikant atrankoms nustatytus reikalavimus, kuriuos nustato Lietuvos Respublikos teisės aktai ir Įmonės direktoriaus patvirtinti vidaus teisės aktai.

11.2. **Objektyvumo** – visi pretendentai vertinami nešališkai, vertinant jų žinias, profesinę patirtį, kompetencijas, dalykines savybes ir vertybines nuostatas, atitiktį nepriekaištingumo reikalavimams, atrenkant geriausiai nustatytus pareigybei keliamus reikalavimus atitinkančius pretendentus.

11.3. **Nediskriminavimo** – atrankos vykdomos taikant vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis, nepriklausomai nuo pretendentų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

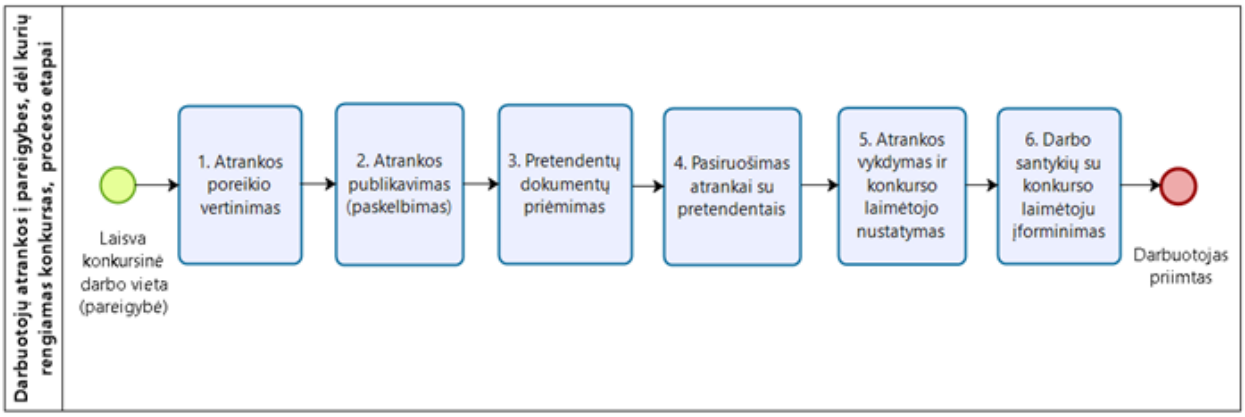
11.4. **Konfidencialumo** – atrankos vykdomos užtikrinant visų pretendentų konfidencialumą ir jų asmens duomenų apsaugos teisinius reikalavimus, taikomus atrankos procesui ir jam pasibaigus

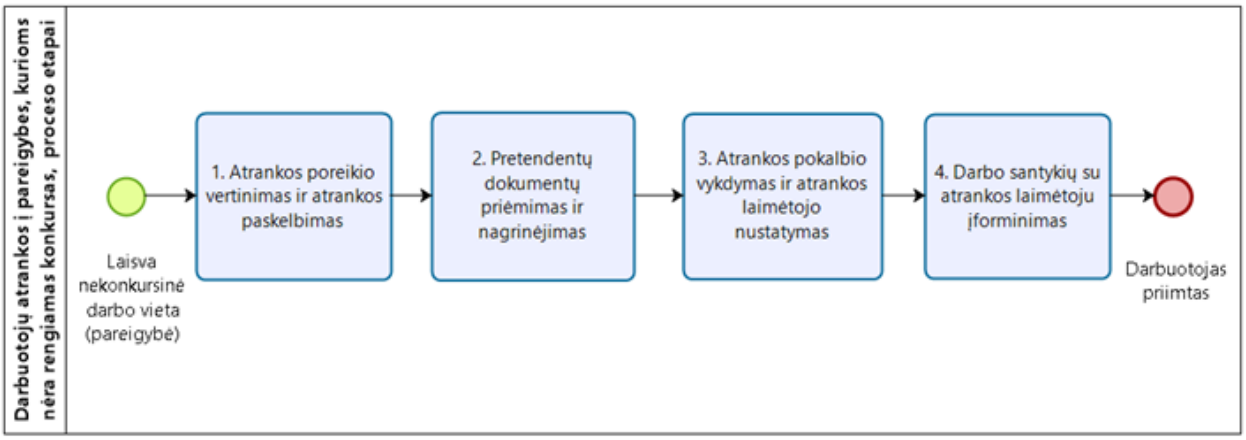
11.5. **Nulinės nepotizmo ir kronizmo tolerancijos** – atrankos metu neproteguojami šeimos nariai, giminaičiai ir draugai.

12. Užtikrinant atrankų proceso aiškumą, Įmonės norminiais vidaus dokumentais nustatomos aiškios atrankų dalyvių atsakomybės, atrankos etapai ir terminai.

13. Užtikrinant atrankų skaidrumą, pretendentų į laisvas pareigas profesinių kompetencijų ir dalykinių savybių vertinimui sudaroma komisija, organizuojant atrankas į konkursines pareigybes, arba paskiriami atrankos vykdytojai, organizuojant atrankas į nekonkursines pareigybes.

14. Įmonėje organizuojamos atrankos į pareigybes, dėl kurių rengiamas konkursas, ir atrankos, dėl kurių konkursas nėra rengiamas.





15. Pareigybių, į kurias Įmonėje rengiamas konkursas, sąrašas tvirtinamas direktoriaus įsakymu, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimą Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ ir įtraukiant į šį sąrašą papildomas pareigybes pagal Įmonės poreikį.

16. Įmonėje vykdomos vidinės ir išorinės atrankos:

16.1. Siekiant motyvuoti Įmonės darbuotojus ir jiems sudaryti galimybę siekti karjeros, į laisvas pareigas pirmiausia skelbiamos vidinės atrankos, jei tai neprieštarauja teisės aktų nuostatoms.

16.2. Neatsiradus tinkamam kandidatui vidinės atrankos metu, organizuojama išorinė atranka.

17. Kiekvienai pareigybei iš anksto nustatomos pareigybei reikalingos kompetencijos ir kiti kvalifikaciniai reikalavimai, kuriuos privalo atitikti pretendentas.

18. Įmonėje įgyvendinamas vadovaujančių pareigybių pakeičiamumo planavimas, kuris leidžia užtikrinti Įmonės veiklos tęstinumą keičiantis darbuotojams, numatant vertikaliosios ir horizontaliosios karjeros galimybes.

19. Siekiant ugdyti ir išlaikyti gabius darbuotojus Įmonėje, darbuotojai, turintys reikalingos kompetencijos, skatinami dalyvauti skelbiamose atrankose į laisvas pareigybes.

IV SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

20. Įgyvendindama veiklos strategijoje numatytus tikslus, Įmonė vertina ir siekia atsižvelgti į darbuotojų socialinius ir ekonominius interesus bei lūkesčius.

21. Pažeidus šios Politikos ar kitų teisės aktų, susijusių su darbuotojų atrankos organizavimu ir vykdymu, nuostatas, darbuotojams taikoma atsakomybė teisės aktų nustatyta tvarka.