



KLAIPĖDOS MIESTO SAVIVALDYBĖS MERAS

Klaipėdos lopšelio-darželio „Žuvėdra“
direktorei
Aleksandrai Rumšienei

ISPĖJIMAS APIE DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMĄ

2018 m. gruodžio 17 d. Nr. P16-102
Klaipėda

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 20 straipsnio 2 dalies 16 punktu, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo Nr. I-1489 37, 43, 47, 48, 53, 56, 57, 58, 59, 60, 64, 68 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 5¹, 56³ straipsniais įstatymo 15 straipsnio 6 dalimi, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57, 64 straipsnių nuostatomis, atsižvelgdamas į 2018-11-20 Klaipėdos miesto savivaldybės kandidatų Klaipėdos lopšelio-darželio „Žuvėdra“ direktoriaus pareigoms eiti konkurso protokolą Nr. ADM-728, įvertinęs Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos 2018-12-05 rašte Nr. 4-01-9836 pateiktą informaciją, teikiu išspėjimą, kad po vieno mėnesio, tai yra 2019 m. sausio 18 d., Jūs būsite atleista iš Klaipėdos lopšelio-darželio „Žuvėdra“ direktorės pareigų darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės – *skiriant laimėjusį konkursą Klaipėdos lopšelio-darželio „Žuvėdra“ direktoriaus pareigoms eiti asmenį į pareigas* – tuo atveju, jeigu išspėjimo termino laikotarpiu Klaipėdos miesto savivaldybės įsteigtose įstaigose nebus laisvos darbo vietos, atitinkančios Jūsų išsilavinimą, kvalifikaciją ar gebėjimus, arba jeigu Jūs nesutiksite būti priimta į Jums siūlomą laisvą darbo vietą. 2001 m. kovo 22 d. su Jumis sudaryta darbo sutartis Nr. 357 bus nutraukta Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo Nr. I-1489 37, 43, 47, 48, 53, 56, 57, 58, 59, 60, 64, 68 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 5¹, 56³ straipsniais įstatymo 15 straipsnio 6 dalies ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies pagrindu, išmokant visą iki atleidimo dienos Jums priklausančią darbo užmokestį, piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas, dviejų Jūsų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, taip pat papildomai išmokant ilgalaikio darbo išmoką, atsižvelgiant į Jūsų nepertraukiamą darbo stažą pagrindinėje darbovietėje. Jūsų prašymu išspėjimo termino laikotarpiu Jums bus suteikta ne mažiau kaip dešimt procentų Jūsų darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu Jums paliekamas Jūsų darbo užmokestis.

Savivaldybės meras

Vytautas Grubliauskas

Parengė
Personalo skyriaus vyriausioji specialistė

Edita Dimšienė, tel. 39 32 28
2018-12-17

*Išspėjimą gavau:
Aleksandra Rumšienė
2018 m. gruodžio 17 d.*

TEISĖS AKTŲ IŠRAŠAI

Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas

16 straipsnis. Savivaldybės tarybos kompetencija

2. Išimtinė savivaldybės tarybos kompetencija:

21) savivaldybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų (kurių savininkė yra savivaldybė), savivaldybės įmonių, akcinių bendrovių, uždaryjū akcinių bendrovių (toliau – savivaldybės juridiniai asmenys) steigimas, reorganizavimas, likvidavimas ir jų priežiūra, savivaldybės mokymo ir auklėjimo (toliau – švietimo) įstaigų vadovų skyrimas į pareigas ir atleidimas iš jų teisės aktų nustatyta tvarka, dalyvavimas steigiant, reorganizuojant ir likviduojant viešuosius ir privačius juridinius asmenis;

Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo Nr. I-1489 37, 43, 47, 48, 53, 56, 57, 58, 59, 60, 64, 68 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 5-1, 56-3 straipsniais įstatymas

15 straipsnis. Baigiamosios nuostatos

6. Jeigu valstybinės ar savivaldybės švietimo įstaigos (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovas atsisako dalyvauti šio straipsnio 5 dalyje nustatyta tvarka organizuojamame viešajame konkurse švietimo įstaigos vadovo pareigoms eiti arba jo nelaimi, su juo darbo sutartis gali būti nutraukta tik tuo atveju, kai savininko teisės ir pareigas įgyvendinančios institucijos įsteigtose įstaigose nėra laisvos darbo vietos, atitinkančios švietimo įstaigos vadovo pareigas ėjusio asmens išsilavinimą, kvalifikaciją ar gebėjimus. Jeigu švietimo įstaigos vadovas nesutinka būti priimtas į jam siūlomą laisvą darbo vietą arba laisvos darbo vietos nėra, pareigas pradėjus eiti konkursą laimėjusiam naujam švietimo įstaigos vadovui, jis atleidžiamas iš švietimo įstaigos vadovo pareigų vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės.

Papildyta straipsnio dalimi:

Nr. XIII-1399, 2018-06-29, paskelbta TAR 2018-07-04, i. k. 2018-11326

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

57 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės

1. Darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą dėl šių priežasčių:

1) darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla;

2) darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal šio straipsnio 5 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą;

3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę;

4) darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;

5) teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

2. Darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio 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 įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu.

3. Jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba, kai jos nėra. – su profesine sąjunga. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti

paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietoje:

- 1) kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
- 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;

Straipsnio punkto pakeitimai:

Nr. XIII-413, 2017-06-06, paskelbta TAR 2017-06-14, i. k. 2017-10021

3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje;

- 4) kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip treji metai;
- 5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
- 6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

4. Šio straipsnio 3 dalies 1–5 punktuose nustatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti taikoma darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją.

5. Darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jeigu darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas, apimantis laikotarpį, ne trumpesnį negu du mėnesiai, ir šio plano vykdymo rezultatai nepatenkinami.

6. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, kai darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominiu, organizacinio ar gamybinio būtinumu priežastimis.

7. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo 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.

Straipsnio dalies pakeitimai:

Nr. XII-2688, 2016-11-03, paskelbta TAR 2016-11-09, i. k. 2016-26498

8. Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

9. Atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje.

127 straipsnis. Teisė į kasmetines atostogas

6. Kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus darbo santykių pasibaigimą, kai darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas visos trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį, su šio straipsnio 5 dalyje nustatytais apribojimais.