

PATVIRTINTA

Jasiuliškių socialinės globos namų direktoriaus
2026 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. V-9

JASIULIŠKIŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Jasiuliškių socialinės globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) nustato Jasiuliškių socialinės globos namų (toliau – Globos namai) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus (atsižvelgiant į juos, nustatomi pareiginės algos koeficientų intervalai), priemonių ir materialinių pašalpų dydžius ir jų skyrimo tvarką.

2. Ši Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas).

3. Darbo apmokėjimo sistema nustatyta vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeimyninės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ GRUPĖS IR PAREIGYBIŲ LYGIAI

4. Globos namų darbuotojai skirstomi į šias grupes:

4.1. Globos namų direktoriaus ir jo pavaduotojų pareigybės priskiriamos biudžetinių įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų pareigybių grupei A (A1 ar A2) lygiui;

4.2. Socialinio darbo padalinio vadovo, vyriausiojo finansininko ir vyriausiojo slaugytojo pareigybės priskiriamos struktūrinių padalinių vadovų, jų pavaduotojų, kitų pavaldžių darbuotojų turinčių ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginamų specialistų grupei, kurių pareigybės priskiriamos A (A2) lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4.3. teisininko, administratoriaus, specialisto, finansininko, socialinio darbuotojo, inžinieriaus, kineziterapeuto, energetiko, bendrosios praktikos slaugytojo, užimtumo specialisto pareigybės priskiriamos specialistų, kurių pareigybės priskiriamos A (A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4.4. buities sektoriaus vadovas, individualios priežiūros darbuotojas, slaugytojo padėjėjas, vairuotojas yra kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

4.5. valytojas, skalbėjas, kiemsargis, pagalbinis darbininkas, pastatų ir įrenginių priežiūros darbininkas priskiriami darbininkams, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui.

5. Globos namų darbuotojų pareigybės yra šių lygių:

5.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

5.2. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

5.3. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija

arba aukštasis koleginiis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

5.4. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

5.5. C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta kvalifikacija;

5.6. D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar kvalifikacijos reikalavimai.

6. Globos namų pareigybės suskirstytos į 12 lygių, kurie nurodyti Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede. Direktorius pareigybę priskiriama 12 (aukščiausiam) lygiui.

III SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

7. Globos namuose yra išlaikomas pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumas nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės ir taikomi šie pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

7.1. *išsilavinimo lygį*, apibrėžiantį konkrečiai pareigybei keliamą išsilavinimo reikalavimą;

7.2. *darbo patirties veiklos srityje*- kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

7.3. *veiklos sudėtingumo*- kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

7.4. *atsakomybės lygio* – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

7.5. *pareigybės pakeičiamumo* – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Globos namų siekiamiems tikslams;

7.6. *žinių sudėtingumo* – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai;

7.7. *problemų sprendimo* – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui.

IV SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS IR PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI

8. Globos namų darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

8.1. pareiginė alga;

8.2. priemokos;

8.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą.

9. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, globos namų darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 144 straipsnio 1–5 ir 7 dalyse nustatyta tvarka. Už budėjimą darbuotojui mokama DK nustatyta tvarka.

10. Globos namų darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš Darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, nurodyto Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede.

11. Kiekvienam Globos namų pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos minimali, maksimali ir vidutinė reikšmė (toliau – intervalo plotis). Intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį darbuotojams, pagal jų individualias kompetencijas, patirtį, rezultatus.

12. Darbuotojų pareigybių lygių pareiginės algos intervalų reikšmės nustatomos išlaikant

nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybių lygius, tarp kiekvieno tarpinio lygio nustatant 8 - 15 proc. skirtumą.

13. Globos namų 11 ir 10 pareigybių lygio pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 7 punkte nurodytus kriterijus ir užimamoms pareigoms svarbių žinių ir papildomų įgūdžių turėjimą, gebėjimą planuoti, organizuoti, koordinuoti, kontroliuoti pavaldžių darbuotojų darbą, kontroliuoti, planuoti su žmogiškaisiais ištekliais susijusią veiklą, finansinę, administracinę veiklą. Užduotims atlikti būtina savarankiškai apdoroti su užduoties įgyvendinimu susijusią informaciją, gali būti reikalinga priimti savarankiškus sprendimus, reikalingas dalykinis bendravimas.

14. Globos namų 9-6 pareigybių lygio pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 7 punkte nurodytus kriterijus ir mokėjimą kaupti, analizuoti duomenis, savarankiškai atlikti užduotis ir teikti apibendrintą informaciją. Funkcijos aiškiai apibrėžtos, pareigybės įtaka didelė, sudėtinga pakeisti darbuotoją, reikalingos specialios žinios.

15. Globos namų 5 ir 4 pareigybių lygio pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 7 punkte nurodytus kriterijus ir papildomų profesinių įgūdžių turėjimą, gebėjimu atlikti užduotis, taikant instrukcijas, metodikas, teisės aktus. Reikalingas bendravimas, gebėjimas teikti informaciją.

16. Globos namų 3 ir 2 pareigybių lygio pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 7 punkte nurodytus kriterijus, gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo užduotis, vadovaujantis teisės aktais, taisyklėmis. Ypač svarbus analogiško darbo patirties turėjimas, gebėjimas bendrauti su Globos namų gyventojais ir kolegomis, komunikavimo įgūdžiai.

17. Globos namų 1 pareigybės lygio pareiginės algos koeficientas nustatomas D lygio darbininkams, atliekantiems ūkinio pobūdžio funkcijas.

18. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

19. Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareiginės algos koeficientai apskaičiuojami įvertinus padidinimą 21 procentu.

20. Nustatant socialinių paslaugų srities darbuotojų pareiginės algos koeficientą, papildomai įvertinama darbuotojo kvalifikacinė kategorija ir pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į jo turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją: jeigu socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija pirmą (žemiausia), jo pareiginės algos koeficientas didinamas 15 procentų, jeigu antra (aukštesnė), – 20 procentų, jeigu trečia (aukščiausia), – 30 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai didinami iki 10 procentų.

21. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojo profesinei darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus darbuotojo kvalifikacinei kategorijai, neįgijus kvalifikacinės kategorijos arba pasibaigus jos galiojimo laikui.

22. Darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal Darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Globos namų direktorius.

23. Globos namų darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas ir Darbo apmokėjimo sistemą, sulygstama darbo sutartyje.

24. Pareiginės algos koeficientai gali būti peržiūrimi ir atnaujinami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose numatytais minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui. Jeigu pakeitus pareiginės algos koeficientų intervalus darbuotojo pareiginės algos koeficientas tampa mažesnis už naujai nustatytą minimalią pareiginės algos koeficiento ribą, tokiu atveju darbuotojui nustatoma minimali pareiginės algos koeficiento riba. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas gali būti peržiūrimas po kasmetinio darbuotojo veiklos vertinimo, atlikus neeilinį darbuotojo veiklos vertinimą arba Globos namų direktoriaus sprendimu

atsižvelgiant į turimas lėšas darbo užmokesčiui.

25. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį: mėnesio 5-7 ir 15-17 darbo dienomis, o esant darbuotojo rašytiniam prašymui – vieną kartą per mėnesį. Darbo užmokestis už einamųjų metų gruodžio mėnesį išmokamas iki einamųjų metų paskutinės darbo dienos.

V SKYRIUS PRIEMOKOS

26. Globos namų darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

26.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

26.2. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos;

26.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.

27. Tiesioginis darbuotojo vadovas išanalizuoja darbuotojui pavedamų užduočių/ funkcijų (toliau – užduotys) kiekį, sudėtingumą (ar reikalingos specialios žinios užduočių įvykdymui, ar užduotys atliekamos pagal standartines procedūras, susidarysiančio darbo krūvio intensyvumas) ir numato priemokos dydį.

28. Priemokos skyrimo ir derinimo eiga:

28.1. darbuotojas, sutikęs atlikti tiesioginio vadovo pavestas užduotis, jam pateikia raštišką Sutikimą dėl pavestų užduočių atlikimo;

28.2. tiesioginis darbuotojo vadovas, įvertinęs Darbo apmokėjimo sistemos 27 punkte išvardintas aplinkybes, ir gavęs Darbo apmokėjimo sistemos 28.1 papunktyje nurodytą darbuotojo Sutikimą atlikti pavestas užduotis, užpildo Teikimą dėl priemokos skyrimo (toliau – Teikimas), kuriame nurodoma konkreti priežastis, dėl ko siūloma darbuotojui skirti priemoną, siūlomas priemokos dydis, mokėjimo laikotarpis ir kita reikalinga informacija, išskyrus Globos namų direktoriui tiesiogiai pavaldžius darbuotojus, kuriems Teikimą pildo Globos namų administratorius. Teikimas pateikiamas DBSIS priemonėmis derinimui ir tvirtinimui, nurodant atsakingus darbuotojus;

28.3. vyriausiasis finansininkas derindamas Teikimą, užtikrina, kad darbo užmokesčio fondo lėšų priemokų mokėjimui pakanka;

28.4. administratorius Teikimus užregistruoja ir pateikia Nacionaliniam bendrųjų funkcijų centrui.

29. Darbuotojo, kuriam skirta priemoka už papildomų užduočių atlikimą ar įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, ar atliekant kito laikinai nesančio darbuotojo funkcijas, darbo rezultatus kontroliuoja tiesioginis vadovas inicijavęs priemokos skyrimą.

30. Priemokų mokėjimo finansinę kontrolę vykdo Globos namų finansininkas, analizuodamas darbo užmokesčio skaičiavimo duomenis. Pastebėjęs pasikeitusias priemokų mokėjimo aplinkybes, nedelsiant informuoja vyriausiąjį finansininką ir darbuotoją, inicijavusį priemokos skyrimą darbuotojui.

31. Darbuotojas, inicijavęs priemokos skyrimą, pastebėjęs, kad pasikeitė aplinkybės, dėl kurių buvo skirta priemoka (pasibaigė ligos ar atostogų laikotarpis, priimtas naujas darbuotojas, pasikeitė darbo krūvis ir kt.), aiškinasi konkrečiau atvejo aplinkybes ir teikia tarnybinį pranešimą dėl pasikeitusių priemokų skyrimo aplinkybių, kuriame nurodomos priežastys, dėl ko siūloma jas mažinti ar visai panaikinti, ir konkreti data, nuo kada priemokų mokėjimas turėtų būti nutrauktas.

32. Priemokų dydžiai:

32.1. atliekant įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas - iki 30 procentų darbuotojui nustatyto pareiginės algos dydžio;

32.2. atliekant papildomas užduotis, kurios nėra nustatytos pareigybės aprašyme, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės - iki 30 procentų darbuotojui nustatyto pareiginės algos

dydžio;

32.3. atliekant laikinai nesančio tos pačios pareigybės darbuotojo funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės – iki 40 procentų darbuotojui nustatyto pareiginės algos dydžio už faktiškai tomis sąlygomis dirbtą laiką.

Jeigu priemoka skiriama keliems darbuotojams už vieno laikinai nesančio tos pačios pareigybės darbuotojo funkcijų atlikimą, priemoka gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos dydžio, kuri paskirstoma proporcingai darbuotojui tenkančiam darbo krūviui;

32.4. už laikinai nesančių skirtingų pareigybių darbuotojų funkcijų atlikimą, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės - iki 40 procentų darbuotojui nustatyto pareiginės algos dydžio už faktiškai tomis sąlygomis dirbtą laiką.

33. Kiekviena priemoka, nustatyta Darbo apmokėjimo sistemos 32.1 - 32.4 papunkčiuose, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

34. Konkrečius priemokų dydžius darbuotojams nustato Globos namų direktorius, tiesioginio darbuotojo vadovo Teikimu, įvertinęs tiesioginio darbuotojo vadovo Teikimuose nurodytas aplinkybes priemokai skirti. Teikimai pateikiami ne vėliau kaip iki kiekvieno mėnesio 28 d.

Teisės aktai dėl priemokų skyrimo darbuotojams Globos namuose nerengiami.

VI SKYRIUS SKATINIMAS

35. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotoją Globos namų direktorius gali skatinti Darbo apmokėjimo įstatymo, Darbo apmokėjimo sistemos ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

36. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

36.1. padėka;

36.2. iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Globos namams nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

36.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;

36.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

36.5. iki 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius;

36.6. už nepriekaištingą pareigų atlikimą - iki 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka DK nustatytų švenčių proga;

36.7. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip Globos namų darbuotojo 1 pareiginės algos dydžio suma per metus.

37. Prie Darbo apmokėjimo sistemos 36.2 - 36.6 papunkčiais nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

38. Globos namų darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

39. Priemokos skiriamos neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų ir atsižvelgiant į Globos namų biudžetinių metų finansines galimybes.

VII SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS

40. Globos namų darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka),

sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Globos namų darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

41. Mirus Globos namų darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu), iš Globos namams skirtų lėšų gali būti skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

42. Materialinę pašalpą darbuotojams skiria Globos namų direktorius iš įstaigai skirtų lėšų.

VIII SKYRIUS DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS

43. Globos namų darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

44. Darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas Globos namuose.

45. Globos namų darbuotojo veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai.

46. Globos namų darbuotojo praėjusių metų veikla gali būti įvertinta taip:

46.1. viršijanti lūkesčius;

46.2. atitinkanti lūkesčius;

46.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

46.4. neatitinkanti lūkesčių.

47. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia ir Globos namų darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

48. Jeigu Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, Globos namų direktoriaus sprendimu:

48.1. darbuotojui, atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu nustatytas tos pareigybės maksimalus pareiginės algos koeficientas;

48.2. darbuotojui gali būti taikomos Darbo apmokėjimo sistemos 36.1 ir 36.5 papunkčiais nustatytos skatinimo priemonės;

48.3. darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes darbuotojo pareigas Globos namuose, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Globos namų darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas). Perkeliant darbuotoją į aukštesnes pareigas, jam nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, kuris negali viršyti nustatyto didžiausio to pareigybių lygio, į kurį darbuotojas perkeliamas, pareigybių pareiginės algos koeficiento.

49. Jeigu Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

50. Kai Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, Globos namų direktoriaus sprendimu:

50.1. darbuotojui, atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas;

50.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas Globos namuose, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Globos namų darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas). Perkeliant darbuotoją į žemesnes pareigas, jam nustatomas ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnis pareiginės algos koeficientas, kuris negali būti mažesnis kaip nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas;

50.3. gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jeigu, pasibaigus darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui, jo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Globos namų darbuotojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

51. Neeilinis Globos namų darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas Darbo apmokėjimo sistemos 46 punkte nustatyta tvarka, Globos namų direktoriaus sprendimu, šiais atvejais:

51.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais;

51.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

51.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

51.4. jeigu darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

52. Neeilinis Globos namų darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas Darbo apmokėjimo sistemos 51 punkte nustatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas arba darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas Globos namuose.

53. Globos namų darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į Globos namų direktorių, prašydamas įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Jeigu Globos namų direktorius padaro išvadą, kad darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą. Globos namų direktoriaus išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

IX SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ

54. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą mokama:

54.1 už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis;

54.2. už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis;

54.3. darbuotojo prašymu darbo poilsio ir švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš Darbo apmokėjimo sistemos 54.1 ir 54.2 papunkčiuose nurodyto dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

55. Už budėjimą darbuotojui mokama DK nustatyta tvarka.

X SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

56. Darbo apmokėjimo sistema keičiama pasikeitus teisės aktams.

57. Darbo apmokėjimo sistema gali būti keičiama, papildoma, panaikinama Globos namų direktoriaus įsakymu prieš tai atlikus darbo užmokesčio fondo analizę, įvertinus pareiginės algos diferencijavimo lygio pagrįstumą, atsižvelgiant į rinkos tendencijas ir įvertinus Globos namų finansines galimybes.

58. Jeigu įstatymuose ir kituose teisės aktuose yra nustatomos kitos nuostatos, neatitinkančios šios Darbo apmokėjimo sistemos nuostatų, jos taikomos tiesiogiai.

SUDERINTA

Jasiuliškių socialinės globos namų darbuotojų
profesinės sąjungos pirmininkas

darbuotojų atstovavimą įgyvendinančio asmens pareigos, parašas, vardas, pavardė, data

 Stelba Skaravskaitė 2026-01-15

Jasiuliškių socialinės globos namų darbuotojų
Darbo apmokėjimo sistemos
I priedas

(patvirtinta Jasiuliškių socialinės globos namų
direktoriaus 2026 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. V-9

| Pareigybės lygis | Pareigybės pavadinimas | Minimali pareiginės algos koeficiento reikšmė | Vidurinė pareiginės algos koeficiento reikšmė | Maksimali pareiginės algos koeficiento reikšmė |
|------------------|--|---|---|--|
| 12 | Direktorius | | | |
| 11 | Direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams, direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams | 1,40 | 1,80 | 2,20 |
| 10 | A lygio pareigybės (socialinio darbo padalinio vadovas, vyriausiasis finansininkas, vyriausiasis slaugytojas) | 1,35 | 1,70 | 2,05 |
| 9 | A lygio pareigybės (teisininkas, administratorius, specialistas) | 1,25 | 1,58 | 1,90 |
| 8 | A lygio pareigybės (socialinis darbuotojas) | 1,20 | 1,45 | 1,70 |
| 7 | A lygio pareigybės (inžinierius, kineziterapeutas, energetikas) | 1,15 | 1,40 | 1,65 |
| 6 | B lygio pareigybės (finansininkas, specialistas) | 1,12 | 1,35 | 1,55 |
| 5 | B lygio pareigybės (bendrosios praktikos slaugytojas) | 1,10 | 1,30 | 1,50 |
| 4 | B lygio pareigybės (užimtumo specialistas) | 1,02 | 1,21 | 1,40 |
| 3 | C lygio pareigybės (buities sektoriaus vadovas, individualios priežiūros darbuotojas, slaugytojo padėjėjas) | 0,93 | 1,09 | 1,25 |
| 2 | C lygio pareigybės (vairuotojas) | 0,80 | 0,95 | 1,10 |
| 1 | D lygio pareigybės (valytojas, skalbėjas, kiemsargis, pagalbinis darbininkas, pastatų ir įrenginių priežiūros darbininkas) | | 0,65 | |