

PATVIRTINTA

Ukmergės globos centro direktoriaus
2025 m. sausio d. įsakymu Nr. V-

UKMERGĖS GLOBOS CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ukmergės globos centro darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) nustato Ukmergės globos centro (toliau – Globos centro) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, pareigybių pakopų struktūrą, darbuotojų veiklos vertinimą, skatinimą, materialines pašalpas.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas), Darbo Kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis 2023 m. lapkričio 8 d. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimu Nr. 857, „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS

3. Darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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

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

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

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

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

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

4. Darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

4.1. įstaigos vadovas ir pavaduotojai (pareigybės lygis A2);

4.1.1. įstaigos vadovas;

4.1.2. įstaigos vadovo pavaduotojas;

4.2. vidurinio lygio vadovai (toliau – Skyrių vedėjai), kiti pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai (planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys kitų asmenų atliekamą darbą ir jam vadovaujantys; planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys finansinę, administracinę, su žmogiškaisiais ištekliais, planavimu susijusią veiklą ir jai vadovaujantys), (pareigybės lygis A2 arba B lygiui);

4.3. specialistai (pareigybės lygiai A1, A2, B):

4.3.1. aukštesnio lygio specialistai;

4.3.2. vidurinio lygio specialistai;

4.4. kvalifikuoti darbuotojai (pareigybės lygis C);

4.5. nekvalifikuoti darbuotojai (toliau – Darbininkai) (pareigybės lygis D).

5. Darbuotojų pareigybių grupės, pareigybės, jų lygis, pareigybių pakopų struktūra, pareiginės algos koeficientų dydžiai nustatomi šios Darbo apmokėjimo sistemos prieduose.

6. Globos centro pareigybių skaičių ir pareigybių sąrašą, naudodamasis Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodu ir

pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti, nustato Globos centro direktorius.

7. Globos centro direktorius tvirtina Globos centro darbuotojų pareigybių sąrašą esančių pareigybių aprašymus.

8. Globos centro darbuotojo pareigybės aprašyme nurodoma:

8.1. pareigybės grupė;

8.2. pareigybės pavadinimas;

8.3. konkretus pareigybės lygis;

8.4. specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija ar kiti specialieji reikalavimai);

8.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS, PAREIGYBIŲ GRUPAVIMO, LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

9. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti yra nustatoma Globos centro pareigybių struktūra pagal pareigybių grupavimo modelį.

10. Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausios iki aukščiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Globos centro veiklos kūrime, tikslų įgyvendinime.

11. Pareigybės grupuojamos į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Darbo apmokėjimo sistemos 16 punkte.

12. Globos centro darbuotojų grupavimas į pareigybių pakopas atliekamas taikant pareigybės darbo funkcijų analizę ir lyginimo tarpusavyje metodą. Darbuotojų lyginimas tarpusavyje reiškia, kad darbuotojo atliekamas darbas ne mažiau reikšmingas Globos centrui, negu kitas palyginamasis darbas. Tai pačiai pareigybių pakopai priskirti darbuotojai atlieka panašaus sudėtingumo ir panašios atsakomybės darbą.

13. Pareigybių grupavimas į pakopas atliekamas šiais etapais:

13.1. atskirų Globos centro skyrių pareigybės grupuojamos į pakopas išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės bei vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos 16 punkte nustatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

13.2. skirtingų skyrių pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos 16 punkte nustatytais pareigybių lyginimo nustatymo kriterijais; panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių pakopą; skirtingų skyrių toje pačioje pareigybių pakopoje sugretintos pareigybės ne visuomet bus palyginamos savo funkcijomis; pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus skirtingų skyrių pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių struktūrą.

14. Globos centro pareigybių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų Globos centre nėra.

15. Galutinė pareigybių pakopų struktūra suformuojama atlikus pirmiau nurodytus žingsnius bei yra derinama su darbuotojų atstovais, prireikus atitinkamai koreguojama.

16. Globos centro darbuotojų pareigybių pakopos ir pakopai priskiriamas pareiginės algos koeficiento dydis nustatomas įvertinus šiuos bendruosius kriterijus:

16.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

16.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės, kuri dalyvauja analizuojamos funkcijos atlikime, faktinį atsakomybės poveikio lygį už laukiamą rezultatą;

16.3. 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 įstaigos vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams;

16.4. profesinio darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis. Darbo patirtis vertinama, kai buvo dirbamas darbas, analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam darbui, arba vykdytos funkcijos, analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms.

17. Atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 16 punkte nurodytus bendruosius kriterijus, Globos centro darbuotojų pareigybės (1 priedas) suskirstytos į 7 (septynias) pareigybių pakopas.

18. Pareigybių pakopų struktūroje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama Globos centro direktoriaus pareigybė, o žemiausiai (pirmai) pakopai – nekvalifikuotų darbuotojų pareigybė, apmokama taikant minimaliąją mėnesinę algą (toliau - MMA), nenustatant pareiginės algos koeficiento dydžio.

19. Pareigybių pakopos:

19.1. (pirma) pakopa (nekvalifikuoti darbuotojai) – pareigybei netaikomi jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai, darbuotojas atlieka paprastas ir pasikartojančias užduotis;

19.2. (antra) pakopa (kvalifikuoti darbuotojai) – darbuotojas atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis su pagalba; teikia informaciją kitiems veiklos vykdytojams; priima kai kuriuos savarankiškus veiklos sprendimus gerai pažįstamose srityse; atlieka mažiau sudėtingas, pasikartojančias užduotis, turimas specialiąsias žinias taiko įprastose, pasikartojančiose veiklos srityse; naujoms užduotims ar darbo procesams atlikti reikalinga tiesioginio vadovo ar kito darbuotojo pagalba, laikina priežiūra; pakeičiamumo įtaka nedidele (nelabai sudėtinga pakeisti);

19.3. (trečia) pakopa (vidurinio lygio specialistai) – darbuotojas atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai); sudėtingoms užduotims / funkcijoms atlikti reikalinga tiesioginio vadovo ar kito darbuotojo pagalba; savarankiškai kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją aukštesnės pakopos pareigybėms; darbuotojas priima kai kuriuos savarankiškus veiklos sprendimus dėl užduočių, reikalaujančių specialiųjų žinių; vykdo aiškiai reglamentuotas procesines ir kitas procedūras; atlieka vidutinio sudėtingumo funkcijas, kai turimas specialiąsias žinias reikia taikyti gerai pažįstamose srityse; parengia ir argumentuotai pristato savo veiklos rezultatą pagal savo veiklos kompetenciją; teikia paslaugas, reikalingas kitų pareigybių darbui; turi žinių apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą; pakeičiamumo įtaka nedidelė, įprastai yra daug vykdytojų (srautinės pareigybės), bet nėra lengva pakeisti (atliekamos funkcijos nėra kritinės įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui, tačiau pareigybėje dirbantis asmuo turi kompetencijas, kurias sunku greitai išugdyti arba surasti rinkoje);

19.4. (ketvirta) pakopa (aukštesnio lygio specialistai) – darbuotojas atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis, savarankiškai dalyvauja veikloje (sąveikauja su aukštesnės pakopos pareigybėmis; jis nepriima sprendimo, tačiau daro jam įtaką; ši pareigybė atlieka paraminę funkciją (pataria, paaiškina, stebi, komentuoja, pritaria) bei suderina veiksmus; darbuotojo darbo rezultatas yra netiesiogiai panaudojamas pagrindinio funkcijos / veiklos rezultato pasiekimui; darbuotojas priima savarankiškus veiklos sprendimus dėl užduočių, reikalaujančių specialiųjų žinių ir duomenų analizės, atlikdamas funkcijas arba koordinuodamas jų atlikimą, susiduria su sudėtingais, kartais ir netipiniais klausimais, kuriems išspręsti būtina gebėti analizuoti informaciją, gilinti turimas žinias, ieškoti naujų sprendimų, pateikti išvadą; pakeičiamumo įtaka nedidelė, bet nėra lengva pakeisti (atliekamos funkcijos nėra kritinės įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui, tačiau pareigybėje dirbantis asmuo turi kompetencijas, kurias sunku greitai išugdyti arba surasti rinkoje);

19.5. (penkta) pakopa (vidurinio lygio vadovai) – darbuotojas gauna dalį atsakomybės iš Globos centro direktoriaus ir už šią dalį atsako tiesiogiai; atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (savarankiškai); užduotis (-ys) darbuotojui yra deleguojamos; darbuotojas priima savarankiškus veiklos sprendimus dėl užduočių, reikalaujančių specialiųjų žinių ir duomenų analizės, atlikdamas funkcijas arba koordinuodamas jų atlikimą, susiduria su sudėtingais ir dažnai netipiniais klausimais; parengia ir argumentuotai pristato poziciją pagal savo veiklos kompetenciją; koordinuoja konkrečią Centro veiklos sritį (arba jai vadovauja) ir puikiai ją išmano; turi vadybines ir komunikacines kompetencijas; savarankiškai organizuoja ir planuoja ne tik savo, bet ir pavaldžių asmenų veiklą; koordinuoja visas skyriaus veiklos sritis ir yra atsakingas už skyriaus užduočių ir

funkcijų atlikimo kokybę; pagal kompetenciją apmoko naujai priimtus darbuotojus; darbuotojas žino visumą bei gali ją įvardinti, tačiau nepriima sprendimų, nulemiančių visumos rezultatą; pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams; atlieka funkcijas, reikšmingas įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui; įtaka aukšta, bet lengva pakeisti (pvz., skyriaus vadovas, kuris turi išugdęs sau paminą);

19.6. (šešta) pakopa (įstaigos vadovo pavaduotojas) – darbuotojas atitinka 5 (penktai) pakopai nustatytus reikalavimus ir papildomai: turi specialias žinias Globos centrui reikalingose sudėtingose veiklos srityse, kur specialių žinių trūkumas gali sutrikdyti Globos centro veiklą; turi strateginį požiūrį – įvertina platesnį kontekstą, numato ateities galimybes ir veiklos prioritetus; atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis (savarankiškai); Globos centro veiklos tikslų įgyvendinimui organizuoja ir koordinuoja kitų darbuotojų veiklą; užtikrina efektyvų išteklių valdymą; koordinuoja veiklos organizavimą su direktoriumi, skyrių vedėjas; pataria direktoriui strateginiais ir veiklos valdymo klausimais; atstovauja Globos centrui santykiuose su juridiniais ir fiziniais asmenimis; įtaka aukšta, bet lengva pakeisti;

19.7. (septinta) pakopa (įstaigos vadovas) – darbuotojas, turintis šią atsakomybės lygį, turi teisę priimti sprendimą, kai susiduria su pasirinkimo galimybe; turi teisę deleguoti dalį atsakomybės; atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis (savarankiškai); įgyvendina kituose teisės aktuose nustatytas valdymo funkcijas; priima į pareigas ir atleidžia iš pareigų Globos centro darbuotojus; atstovauja Globos centrui santykiuose su juridiniais ir fiziniais asmenimis; pareigybė svarbi kaip konkurencingumo, veiklos tęstinumo garantija.

IV SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS, PAREIGINĖ ALGA

20. Globos centro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

20.1. pareiginė alga;

20.2. priemokos;

20.3. pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar Darbo apmokėjimo sistemą;

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

20.5. kintamoji dalis.

21. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1–5 ir 7 dalyse nustatyta tvarka.

22. Darbuotojų minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu Darbo apmokėjimo įstatymo 2 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus darbininkus. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Globos centro direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede, išskyrus šio straipsnio 39.1 papunktyje nustatytus atvejus.

23. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

24. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.

25. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai Darbo apmokėjimo sistemoje didinami 20 procentų, palyginti su tos pačios pakopos pareigybėmis, kurių pagal pareigybės aprašymą priskirtoms funkcijoms atlikti magistro kvalifikacinio laipsnio nereikalaujama.

26. Socialinių paslaugų srities darbuotojų 2 priede nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu.

27. Darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal šią Darbo apmokėjimo sistemą, sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) pasikeitus profesinio

darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai ar kitoms pareigybei svarbioms aplinkybėms.

28. Atvejais, nurodytais 39.1. papunktyje, kai darbuotojui suteikiama aukštesnė nei turima kvalifikacinė kategorija, darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į raštišką darbuotojo prašymą. Nesant galimybės padidinti pareiginės algos koeficientą einamaisiais metais dėl darbo užmokesčiui skirtų lėšų trūkumo, koeficientas didinamas nuo kitų kalendorinių metų sausio 1 dienos.

29. Esant poreikiui įsteigti naują darbuotojo pareigybę arba, jei darbuotojui jau einant pareigas įvyksta struktūriniai ar organizaciniai pokyčiai, pakinta darbuotojo funkcijų pobūdis ar kvalifikacija arba atsiranda kitų aplinkybių, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti darbuotojui nustatytiną pareiginės algos koeficientą, Skyriaus vedėjas parengia motyvuotą siūlymą ir teikia šį siūlymą Globos centro direktoriui. Skyrių vedėjams ir darbuotojams, kurie tiesiogiai pavaldūs Globos centro direktoriui, iš naujo įvertina ir nustato pareiginės algos koeficientą Globos centro direktorius arba jo įgaliotas asmuo.

30. Tais atvejais, kai direktoriaus įsakymu darbuotojui pavedama laikinai vykdyti kito darbuotojo ligos, atostogų metu ar esančio komandiruotėje funkcijas ar atlikti papildomas užduotis, gali būti skiriamas papildomas laikas, kuris žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Vykdydamas papildomas funkcijas ar atliekantis papildomas užduotis papildomu laiku, nustatomas pareiginės algos koeficiento dydis atitinkantis papildomas pareigas pagal šios Darbo apmokėjimo sistemos 3 priedą. Direktoriaus įsakymas derinamas dokumentų valdymo sistemos „Kontora“ (toliau – DVS) priemonėmis su skyriaus vedėju ir darbuotoju, kuriam pavedama laikinai vykdyti kito darbuotojo funkcijas ar atlikti papildomas užduotis. Darbuotojui DVS pažymėjus „Pritarta“ reiškia, kad darbuotojas sutinka vykdyti kito darbuotojo funkcijas ar atlikti papildomas užduotis. Pagrindinio darbo ir papildomų funkcijų vykdymo ar papildomų užduočių atlikimo trukmė negali viršyti maksimaliojo ir minimaliojo darbo poilsio laiko reikalavimų.

31. Pareiginės algos koeficientų dydžius darbuotojams nustato Globos centro direktorius ar jo įgaliotas asmuo

32. Išskaitos iš darbo užmokesčio galimos šiais atvejais:

32.1. išskaityti profesinės sąjungos nario mokestį (esant rašytiniam darbuotojo prašymui);

32.2. grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį įstaigos pinigų sumoms;

32.3. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

32.4. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė Globos centrui;

32.5. išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva;

32.6. išskaitos pagal vykdomuosius raštus.

V SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ DYDŽIŲ NUSTATYMO TVARKA IR MOKĖJIMO SĄLYGOS

33. Pareiginės algos koeficientų dydžiai nustatomi, atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 2 priedą, priklausomumą pareigybių pakopai, darbo patirtį, darbo veiklos rezultatus.

34. Konkretus pareiginės algos koeficiento dydis darbuotojui nustatomas individualiai pagal Darbo apmokėjimo sistemos 3 priedą, kuris negali būti mažesnis nei priede nustatytas dydis.

35. Darbuotojas įgijęs papildomos darbo patirties, turi teisę kreiptis dėl atlyginimo padidinimo. Už papildomai įgytą darbo patirtį darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas nuo 1 iki 10 proc. Šis intervalas diferencijuoja atlyginimą priklausomai nuo darbo stažo, darbuotojo turimų žinių ir įgūdžių, įgytų per darbo metus.

36. Dokumentus, įrodančius apie kitose darbovietėse įgytą profesinio darbo patirtį, darbuotojai pateikia Globos centro raštinės administratoriui. Nepateikusiems profesinio darbo patirtį

įrodančių dokumentų, nustatant pareiginės algos koeficientą, vertinama profesinė patirtis, įgyta Globos centre.

37. Žingsniai (išreikšti procentais) tarp pakopų nustatomi tik tiems darbuotojams, turintiems vienodą minimalų pareiginės algos koeficientą (2 priedas).

38. Žingsnis tarp 3 (trečios) (vidurinio lygio specialistai) ir 4 (ketvirtos) (aukštesnio lygio specialistai) pakopų yra 5 proc.

39. Pareiginė alga darbuotojui didinama, esant šioms sąlygoms:

39.1. socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginė alga didinama atsižvelgiant į jo turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją:

39.1.1. jeigu Vaikų socialinės globos (rūpybos) ir priežiūros skyriaus vedėjui, Vaikų globos (rūpybos) šeimoje organizavimo skyriaus vedėjui (globos centro veiklos koordinatoriui), Šeimos gerovės skyriaus vedėjui, atvejo vadybininkui, vyresniajam socialiniam darbuotojui, socialiniam darbuotojui, socialinės įtraukties koordinatoriui, globos koordinatoriui, suteikta socialinio darbuotojo kvalifikacinė kategorija pagal iki 2021 m. rugsėjo 30 d. galiojusį Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašą arba vyresniojo socialinio darbuotojo kvalifikacinė kategorija pagal nuo 2021 m. spalio 1 d. galiojančią Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašą – prilyginama pirmai (žemiausiai) kvalifikacinei kategorijai, jo pareiginės algos koeficientas didinamas 15 procentų;

39.1.2. jeigu Vaikų socialinės globos (rūpybos) ir priežiūros skyriaus vedėjui, Vaikų globos (rūpybos) šeimoje organizavimo skyriaus vedėjui (globos centro veiklos koordinatoriui), Šeimos gerovės skyriaus vedėjui, atvejo vadybininkui, vyresniajam socialiniam darbuotojui, socialiniam darbuotojui, socialinės įtraukties koordinatoriui, globos koordinatoriui suteikta vyresniojo socialinio darbuotojo kvalifikacinė kategorija pagal iki 2021 m. rugsėjo 30 d. galiojusį Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašą arba vyriausiojo socialinio darbuotojo kvalifikacinė kategorija pagal nuo 2021 m. spalio 1 d. galiojančią Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašą – prilyginama antrai (aukštesnei) kvalifikacinei kategorijai, jo pareiginės algos koeficientas didinamas 20 procentų;

39.1.3. jeigu Vaikų socialinės globos (rūpybos) ir priežiūros skyriaus vedėjui, Vaikų globos (rūpybos) šeimoje organizavimo skyriaus vedėjui (globos centro veiklos koordinatoriui), Šeimos gerovės skyriaus vedėjui, atvejo vadybininkui, vyresniajam socialiniam darbuotojui, socialiniam darbuotojui, socialinės įtraukties koordinatoriui, globos koordinatoriui suteikta socialinio darbuotojo eksperto kvalifikacinė kategorija – prilyginama trečiai (aukščiausiai) kvalifikacinei kategorijai, jo pareiginės algos koeficientas didinamas 30 procentų;

39.1.4. jeigu Valstybinės vaiko teisių apsaugos institucijos atestuojam asmeniui suteikta Tarnybos atestuoto asmens kvalifikacinė kategorija, jo pareiginės algos koeficientas didinamas 15 procentų;

39.1.5. jeigu Valstybinės vaiko teisių apsaugos institucijos atestuojam asmeniui suteikta vyresniojo Tarnybos atestuoto asmens kvalifikacinė kategorija, jo pareiginės algos koeficientas didinamas 20 procentų;

39.1.6. jeigu Valstybinės vaiko teisių apsaugos institucijos atestuojam asmeniui suteikta Tarnybos atestuoto asmens – eksperto kvalifikacinė kategorija, jo pareiginės algos koeficientas didinamas 30 procentų;

39.1.7. socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų;

39.2. profesinės sąjungos nariams;

39.3. Vaikų socialinės globos (rūpybos) ir priežiūros skyriaus psichologams pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal šios Darbo apmokėjimo sistemos 4 priedą, atsižvelgiant į darbo stažą. Informaciją apie veiklos sudėtingumą nusakančius kriterijus (suteiktų konsultacijų skaičių klientams) raštinės administratoriui pateikia Vaikų socialinės globos (rūpybos) ir priežiūros skyriaus vedėjas iki paskutinės einamojo mėnesio dienos pagal faktinius duomenis, užfiksuotus Globos centro dokumentuose. Pareiginės algos koeficiento didinimas dėl veiklos sudėtingumo Vaikų socialinės globos (rūpybos) ir priežiūros skyriaus psichologui keičiamas, pasikeitus veiklos sudėtingumui;

39.4. kitais Darbo apmokėjimo sistemoje nenumatytais atvejais.

40. Tais atvejais, kai išnyksta Darbo apmokėjimo sistemos 39.1–39.2 papunkčiuose nurodytos pareiginės algos koeficiento didinimo sąlygos, pareiginės algos koeficiento padidinimas panaikinamas nuo sąlygų išnykimo dienos.

VI SKYRIUS PRIEMOKOS

41. Darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

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

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

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

41.4. už pasyvų budėjimą namie, kai darbuotojas yra pasirengęs atvykti į darbo vietą kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku.

42. Darbuotojui sutikus pavaduoti, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas, eiti papildomas pareigas ar vykdyti papildomas užduotis, nenustatytas pareigybės aprašyme, papildomo susitarimo sąlygos (papildomos funkcijos, papildomos pareigos ar užduotys, papildomoms funkcijoms ar užduotims vykdyti skirtas laikas, atlygis už papildomų funkcijų, papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, papildomo susitarimo galiojimo terminas ir kitos sąlygos) aptariamoms papildant galiojančią darbo sutartį.

43. Papildomų funkcijų ar užduočių atlikimo laikas gali būti derinamas su pagrindiniu darbu ir darbo laiko apskaitos žiniaraštyje papildomai nežymimas.

44. Skiriama priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

45. Už pasyvų budėjimą namie, kai darbuotojas yra pasirengęs atvykti į darbo vietą kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku, mokama 20 procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio priemoka. Darbuotojo pasyvaus budėjimo namie laikas nustatomas darbo grafike ir žymimas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką.

46. Priemoka Globos centro direktoriaus įsakymu gali būti mažinama arba panaikinama, jeigu pablogėja tų asmenų darbo rezultatai arba jie nevykdo minėtų darbų.

47. Esant 41.1 papunktyje nurodytam atvejui, darbuotojui priemokos skyrimas ir jos dydis vertinimas individualiai, atsižvelgiant į pavadavimo trukmę, sudėtingumą, sutaupytas darbo užmokesčio lėšas ir kt.

VII SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES BEI VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, ESANT NUKRYPTIMAMS NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ

48. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

49. Už darbą naktį mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

50. Už 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.

51. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš 48–50 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

52. Globos centro darbuotojų, nurodytų 4.2 punkte ir 4.1.2 papunktyje, darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už jį mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu.

53. Darbuotojams, kuriems dėl darbo organizavimo ypatumų sutrumpinti darbo dienos švenčių dienų išvakarėse nėra galimybės, už šią valandą yra apmokama kaip už viršvalandinį darbą.

54. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, gali būti skiriamos priemonės, nurodytos Darbo apmokėjimo sistemos 41.1–41.3 papunkčiuose.

VIII SKYRIUS SKATINIMAS

55. Už nepriekaištingą darbo pareigų atlikimą darbuotoją Globos centro direktorius gali skatinti Darbo apmokėjimo sistemos ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

56. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

56.1. padėka;

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

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

56.4. vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka, kuri gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios darbuotojo pareiginės algos dydžio. Vienkartinė pinigine išmoka skiriama šiais atvejais:

56.4.1. darbuotojo veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius. Šiuo atveju vienkartinė pinigine išmoka gali būti mokama, jei ji nurodyta tiesioginio vadovo motyvuotame pasiūlyme darbuotojo veiklos vertinimo metu;

56.4.2. nepriekaištingai (pavyzdinčiai) savo pareigas einantiems darbuotojams. Šiuo atveju vienkartinė pinigine išmoka mokama esant darbuotojo tiesioginio vadovo motyvuotam siūlymui;

56.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip biudžetinės įstaigos darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

56.6. kintamąją dalimi, atlikus kasmetinį darbuotojo veiklos vertinimą.

57. Darbuotojai skatinami viena iš 56.1–56.6 papunkčiuose nustatytų priemonių. Papildomai prie 56.2–56.6 nustatytų priemonių gali būti skiriama padėka.

58. 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.

59. Vienkartinės piniginės išmokos ir skatinimo priemonės darbuotojams mokamos iš sutaupytų darbo užmokesčio lėšų.

IX SKYRIUS DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

60. Darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – įvertinti darbuotojų, kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus per praėjusius kalendorinius metus.

61. Darbininkai ir Vaikų socialinės globos (rūpybos) ir priežiūros skyriaus psichologai nevertinami.

62. Socialinių paslaugų srities darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintu Socialinių paslaugų srities darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, sveikatos priežiūros specialistų – Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro patvirtintu Valstybės ir savivaldybių įstaigų sveikatos priežiūros specialistų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, kitų darbuotojų – Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintu Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

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

64. Darbuotojui, kuris buvo išėjęs vaiko priežiūros atostogų, metinio pokalbio metu nustatomi veiklos lūkesčiai, tačiau veikla vertinama tik tuo atveju, jei jis po vaiko priežiūros atostogų dirbo ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus.

65. Darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Vertinami darbuotojai turi teisę kviesti Globos centro profesinės sąjungos atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

66. Tiesioginis darbuotojo vadovas (toliau – tiesioginis vadovas) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

- 66.1. viršijanti lūkesčius;
- 66.2. atitinkanti lūkesčius;
- 66.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 66.4. neatitinkanti lūkesčių.

67. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, Globos centro direktoriaus sprendimu gali būti taikomos šios priemonės darbuotojui:

67.1. gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, padaugintas iš 1,4 (1 priedas) ir atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 22 punktą, arba

67.2. gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas, kurios Darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos aukštesnei pareigybių pakopai, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (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), arba

67.3. gali būti skiriama pareiginės algos kintamoji dalis:

67.3.1. tiesioginis darbuotojo vadovas, įvertinęs darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą, kuri viršijo lūkesčius, teikia vertinimo išvadą Globos centro direktoriui su siūlymu nustatyti darbuotojui pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnį kaip 15 procentų pareiginės algos;

67.3.2. pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma iki kito darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos;

67.3.3. jeigu pareiginė alga padidinta pagal šios Darbo apmokėjimo sistemos 39.1 papunktį, kintamoji dalis skaičiuojama nuo padidinto koeficiento;

67.3.4. perkėlus darbuotoją į kitas pareigas, pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo;

67.4. darbuotojui gali būti skiriamos kitos, 56 punkte numatytos skatinimo priemonės.

68. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius (t. y. darbuotojas sėkmingai įvykdė jam keliamas užduotis ir pasiekė numatytus rezultatus) nustatoma 6 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis ir biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

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

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

70.1. 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 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

70.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į Globos centre esančias žemesnes pareigas, kurios Darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos žemesnei pareigybių pakopai, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (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), arba

70.3. 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, darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, darbuotojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

71. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas šios Darbo apmokėjimo sistemos 72 punkte nustatyta tvarka atliekamas Globos centro direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

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

71.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

71.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnės (išskyrus Globos centro direktoriaus ar jo pavaduotojo) pareigas;

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

72. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 71 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 kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metusėjo pareigas Globos centre.

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

X SKYRIUS MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS

74. Globos centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminių, 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 centro darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, skiriama iki 1 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

75. Mirus Globos centro darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu) iš Globos centrui skirtų lėšų išmokama iki 2 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

76. Materialinę pašalpą darbuotojams skiria Globos centro direktorius, neviršydamas Globos centrui darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

XI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

77. Darbo apmokėjimo sistema įsigalioja 2025 m. sausio 1 dieną.

78. Darbo apmokėjimo sistema parengta konsultuojantis su Globos centro darbuotojų atstovais, laikantis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

79. Jei nustatant ar keičiant Darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija tai pareigybių pakopai nustatytą didžiausią pareiginės algos koeficientą, tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su Darbo apmokėjimo sistemos 1 priedu tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas Globos centre, arba tol,

kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tų pareigybių pakopų nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

80. Ši sistema peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą per metus arba pasikeitus teisės aktams.

81. Darbuotojai su šia sistema yra supažindinami per dokumentų valdymo sistemą „Kontora“.

82. Globos centro direktorius turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią sistemą suderinus su darbuotojų atstovais. Su pakeitimais darbuotojai supažindinami per dokumentų valdymo sistemą „Kontora“.
