

V. DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

20. Prienų globos namų darbo apmokėjimo sistema (toliau – darbo apmokėjimo sistema) detalizuoja Prienų globos namų pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio Lietuvos Respublikos Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 (toliau – Įstatymas) 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijus, priemonių, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką, kintamosios dalies dydžius ir jos skyrimo tvarką, piniginių išmokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, mokėjimo už darbo poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų bei budėjimo tvarką.

21. Šios darbo apmokėjimo sistemos nuostatos parengtos vadovaujantis LR darbo kodeksu, Įstatymu, atsižvelgiant į LR Vyriausybės tvirtinamas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas ir taikomos apskaičiuojant bei išmokant pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo užmokestį.

22. Prienų globos namų skyrių vadovų pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemos 1 priede pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai, o pareiginės algos maksimalūs koeficientai negali viršyti direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio (išskyrus šios sistemos 28 punkte nustatytus atvejus). Nustatant didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius taikomi pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, numatyti šios sistemos 1 priede.

23. Prienų globos namų darbuotojų, išskyrus skyrių vadovus bei darbininkus, pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemos 2, 3 ir 4 prieduose pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai, o pareiginės algos maksimalūs koeficientai negali viršyti direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio (išskyrus šios sistemos 28 punkte nustatytus atvejus). Nustatant didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius taikomi pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, numatyti šios sistemos 2, 3 ir 4 prieduose.

24. Darbininkų pareiginė alga nustatoma minimaliosios mėnesinės algos (MMA) dydžio.

25. Socialinių paslaugų srities darbuotojų šios sistemos 1, 2, 3, 4 prieduose nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai padidinti 21 procentu.

26. Prienų globos namų darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą pagal Įstatymą nustato direktorius, taikydamas pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus:

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

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

26.3. 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 siekiamiems tikslams;

26.4. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą;

26.5. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

26.6. žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

26.7. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;

26.8. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai, specifinės žinios ar/ir papildomos kompetencijos (pvz., užsienio kalbos mokėjimas ir pan.).

26.9. darbo sąlygos – taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.

27. Prienų globos namų darbuotojo pareiginė alga sulygstama darbo sutartyje, pagal įstatymo nuostatas ir šią sistemą. Pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus vadovaujamo darbo patirčiai ar nustačius, įgijus kvalifikacinę kategoriją, ar pasikeitus kvalifikacinei kategorijai.

28. Socialinių paslaugų srities darbuotojui pareiginės algos koeficientas, nurodytas šios sistemos 1, 2 prieduose, didinamas atsižvelgiant į jo turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją: už turimą pirmą (žemiausią) kvalifikacinę kategoriją (socialinio darbuotojo) pareiginės algos koeficientas didinamas 15 procentų, už turimą antrą (aukštesnę) kvalifikacinę kategoriją (vyresniojo socialinio darbuotojo) - didinama 20 procentų, už turimą trečią (aukščiausią) kvalifikacinę kategoriją (socialinio darbuotojo eksperto) - didinama 30 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai gali būti didinami 10 procentų.

29. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai, nurodyti šios sistemos 2 priede, didinami 20 procentų.

30. Prienų globos namų darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

30.1. padėka – tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu, jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Padėka darbuotojui gali būti skiriama papildomai prie kituose šio punkto papunkčiuose numatytų skatinimo priemonių;

30.2. 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) - tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu, jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius arba už projektų, iniciatyvų, gerinančių globos namų gyventojų gyvenimo kokybę, įgyvendinimą, arba už įstaigos veiklai svarbių dokumentų parengimą, arba už paslaugų gavėjų integracijos į bendruomenę vykdymą, dalyvaujant įvairiuose bendruomenės renginiuose, arba už atlikus kitus įstaigai naudingus darbus bei neviršijant Globos namų darbo užmokesčiui skirtų lėšų;

30.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką – tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu;

30.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka - tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu;

30.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per kalendorinius metus - tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu;

30.6. kitomis skatinimo priemonėmis – tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu, jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip **atitinkanti lūkesčius**.

31. Po 2025 metais įvykusio kasmetinio veiklos vertinimo darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi.

32. Jeigu Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip **viršijanti lūkesčius**, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu (pasirinktinai vienas iš šio punkto 32.1-32.3 papunkčiuose nustatytų atvejų ir papildomai gali būti taikomos šios sistemos 30 punkte nustatytos priemonės, bet ne daugiau kaip 2):

32.1. gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant 0,06

didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu šios sistemos 1-4 prieduose numatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

32.2. gali būti taikomos šios sistemos 30.2 papunktyje nustatytos skatinimo priemonės, arba

32.3. Globos namų darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas, 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 atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas).

33. Jeigu Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip **atitinkanti lūkesčius**, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu gali būti taikomos šios sistemos 30.6 papunktyje nustatytos skatinimo priemonės.

34. Jeigu Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip **iš dalies atitinkanti lūkesčius**, jo teisinės padėtis nesikeičia ir gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

35. Jeigu Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip **neatitinkanti lūkesčių**, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu:

35.1. darbuotojui gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant 0,06 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnis, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

35.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas, 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 atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas) arba

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

36. Darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per trejus metus nustatoma didesnė pareiginė alga, taikant 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal šią darbo apmokėjimo sistemą.

37. Globos namų darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

37.1. už pavdavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas (nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos);

37.2. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos (nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos);

37.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė (nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos). Skirdamas priemoką, direktorius atsižvelgia į darbo užmokesčiui skirtas lėšas.

38. Kiekviena priemoka, nurodyta šios sistemos 37 punkte negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

39. Apie padidėjusį jiems pavaldžių darbuotojų darbų mastą ar reikalingumą jiems pavaldiems darbuotojams raštu suformuluoti užduotis, nenustatytas pareigybės aprašyme, direktoriui raštu praneša skyrių vadovai.

40. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą Globos namų darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos Darbo kodekso nustatyta tvarka.

41. Piniginė išmoka už atliktą darbą Globos namų darbuotojams mokama pagal darbo teisės normas.

42. Prienų 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 yra paskirti darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateikti Prienų globos namų darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų (MMA) dydžio materialinė pašalpa iš Prienų globos namų lėšų.

43. Mirus Prienų 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 Prienų globos namų lėšų gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

44. Prieš skiriant materialinę pašalpą, direktoriaus įsakymu sudaroma komisija, kuri įvertina aplinkybes ir pateikia direktoriui pasiūlymą dėl pašalpos skyrimo arba neskyrimo bei skiriamos pašalpos dydžio. Skiriant materialinę pašalpą, atsižvelgiama į Prienų globos namų lėšas.

45. Prienų globos namų darbuotojui priemokos, skatinimo priemonės ir materialinės pašalpos skiriamos direktoriaus įsakymu.

46. Darbo užmokestis Prienų globos namų darbuotojams mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, t. y. iki 10 ir 25 kiekvieno mėnesio dienos, pervedant į darbuotojo nurodytą atsiskaitomąją sąskaitą banke.

47. Prienų globos namų darbuotojams pareiginė alga ir priemokos už atitinkamą mėnesį išmokami vienu metu, šios sistemos 46 punkte nustatyta tvarka, kitos išmokos ir materialinės pašalpos gali būti išmokamos kartu su kitomis darbo užmokesčio dalimis arba atskirai nuo jų.

48. Kiekvienam Prienų globos namų darbuotojui ne rečiau kaip kartą per mėnesį raštu ar elektroniniu būdu turi būti pateikta informacija apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę.

49. Ši sistema Prienų globos namų darbuotojams yra taikoma nuo 2025 m. sausio 1 d.