

PATVIRTINTA

Salako socialinės globos namų direktoriaus  
2024 m. sausio 2 d. įsakymu Nr. V- 1

## **SALAKO SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Salako socialinės globos namų (toliau – Globos namai) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) reglamentuoja Salako socialinės globos namų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), pareigybių lygius ir grupes, pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalus, priemokų dydžius ir skyrimo tvarką, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbuotojų skatinimo, materialinių pašalpų skyrimo tvarką ir jų dydžius, kintamosios dalies atlikus darbuotojo, veiklos vertinimą nustatymo ir skyrimo tvarką.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų“.

3. Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme (toliau – Įstatymas) ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

4. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma 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, religijos ar įsitikinimų, pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinių (globotinių), rūpintinių (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, skaidrumo ir viešumo principais.

### **II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGIAI IR GRUPĖS**

5. Globos namų darbuotojų pareigybių lygiai yra:

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

5.1.1. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis (universitetinis su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar lygiavertis išsilavinimas arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar lygiavertis išsilavinimas);

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

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

6. Globos namų darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

6.1. Globos namų direktorius, kurio pareigybė priskiriama A lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;



6.2. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A2 arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

6.3. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui.

7. Globos namų darbuotojų pareigybės suskirstytos į šešis lygmenis, kurie nurodyti Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede. Direktorius pareigybė priskirta septintam aukščiausiam lygmeniui.

8. Pareigybės grupuojamos į lygius pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Darbo apmokėjimo sistemos 10 punkte.

9. Pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės.

### III SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

10. 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:

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

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

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

10.4. **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):

10.4.1. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimas, visuomeninė, švietėjiška veikla, susijusi su įstaigos vykdomomis funkcijomis – minimalus pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas 0,01;

10.4.2. įvairiapusiška įstaigos veikla, naujų idėjų ir iniciatyvų įgyvendinimas, įstaigos žinomumas, pasiekimų sklaida – minimalus pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas 0,01;

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

### IV SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

11. Globos namų darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

11.1. pareiginė alga;

11.2. priemokos;

11.3. piniginė išmoka už atliktą darbą, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar Globos namuose taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

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

12. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, biudžetinių įstaigų darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1-5 ir 7 dalyse nustatyta tvarka. Už budėjimą darbuotojui mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.



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

14. Darbuotojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Globos namų direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.

15. 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. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas.

16. Globos namų darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal Darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Globos namų direktorius atsižvelgdamas į įstaigos darbo užmokesčio fondą.

17. Socialinių paslaugų srities darbuotojams Įstatymo 1 priede nustatyti minimalieji pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu.

18. Socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į jo turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją: jeigu socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija pirma (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 gali būti didinami iki 10 procentų.

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

20. Kiekvienam Globos namų pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidutinė reikšmės (toliau – intervalo plotis). (Priedas Nr. 1.)

21. Intervalo plotis sudaro nuo + - 15 % iki + - 25 % intervalo vidurio reikšmės. Intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

22. Žingsnis tarp pareigybės lygių nustatomas ne mažesnis kaip 10 % skirtumo, t. y. tarp kiekvieno tarpinio lygio pareigybės, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybių lygius.

23. Žemiausios, pirmos, pareigybių lygmens reikšmė atitinka mažiausią pareiginės algos intervalo darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą;

24. Aukščiausio pareigybių lygmens maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Globos namų direktoriui maksimaliai galimą nustatyti pareiginės algos koeficiento reikšmę.

25. Pareiginės algos koeficientų intervalai gali būti peržiūrimi ir pakeičiam pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui.

26. 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.

27. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) Darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais.

28. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį – 5-8 ir 16-19 mėnesio dienomis, o esant rašytiniam darbuotojo prašymui (prašyme nurodomos darbuotojo pareigos,



vardas, pavardė, prašymo adresatas, prašymo pavadinimas, prašymo data, pageidavimas gauti darbo užmokestį vieną kartą per mėnesį, parašo rekvizitas) – vieną kartą per mėnesį.

29. Darbo užmokestis Globos namų darbuotojams pervedamas į darbuotojų nurodytas asmenines banko sąskaitas.

30. Globos namai vieną kartą per mėnesį pateikia darbuotojui informaciją ir apie jam priskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie jo dirbto darbo laiko trukmę. Atsiskaitymo lapelis išsiunčiamas asmeniškai į darbuotojo el. paštą.

31. Darbo užmokestis ir kiti priskaičiavimai apskaičiuojami, naudojant buhalterinę programą „Biudžetas VS“.

32. Mėnesio pradžioje atsakingas darbuotojas vyr. buhalteriiui pateikia darbo laiko apskaitos žiniaraštį, kurį pasirašo atsakingas darbuotojas ir patvirtina direktorius. Darbo laiko apskaitos žiniaraštis suderinamas, dedant vyr. buhalterio vizą „Suderinta“. Remiantis darbo laiko apskaitos žiniaraščiais vyr. buhalteris apskaičiuoja darbuotojų atlyginimus. Sudaromas darbo užmokesčio priskaitymo ir išmokėjimo žiniaraštis, kurį patvirtina Globos namų direktorius ir vyr. buhalteris.

33. Darbo užmokestis už einamųjų metų gruodžio mėnesį išmokamas iki einamųjų metų paskutinės darbo dienos.

34. Kasmetinės atostogos darbuotojams suteikiamos pagal patvirtintą kasmetinių atostogų suteikimo grafiką arba šalių susitarimu, esant raštiškam darbuotojo prašymui. Kasmetinių atostogų suteikimo grafikas sudaromas, atsižvelgiant į darbuotojų pageidavimus.

35. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui mokamas jo vidutinis darbo užmokestis, kuris apskaičiuojamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią arba atskiru darbuotojo prašymu įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

36. Ligos pašalpos mokėjimas:

36.1. ligos pašalpą už pirmąsias dvi kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku, moka Globos namai Vyriausybės nustatyta tvarka. Mokama 100 procentų gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, dydžio ligos pašalpa;

36.2. nuo trečiosios kalendorinės nedarbingumo dienos ligos pašalpa mokama iš Valstybinio socialinio draudimo fondo.

## V SKYRIUS PRIEMOKOS

37. Globos namų darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

37.1. už **pavdavimą**, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas. Gali būti skiriama nuo 10 iki 40 procentų pareiginės algos dydžio priemoka priklausomai nuo atliekamų pavaduojamo darbuotojo funkcijų sudėtingumo ir krūvio;

37.2. už **papildomų užduočių**, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos. Gali būti skiriama nuo 10 iki 60 procentų pareiginės algos dydžio priemoka priklausomai nuo pavedamų atlikti užduočių sudėtingumo ir kiekio;

37.3. už **įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą**, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės. Gali būti skiriama nuo 10 iki 50 procentų pareiginės algos dydžio priemoka priklausomai nuo įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos trukmės ir krūvio.

38. Kiekviena priemoka, nurodyta 37.1. – 37.3. papunkčiuose, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

39. Priemokos darbuotojui skiriamos neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų ir ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos. Konkrečius priemokų dydžius nustato Globos namų direktorius.



40. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomas darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

## VI SKYRIUS SKATINIMAS

41. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą Globos namų darbuotoją Globos namų direktorius gali skatinti Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

42. Globos namų darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

42.1. padėka;

42.2. 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);

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

42.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

42.6. kitomis numatytomis skatinimo priemonėmis.

43. Prie 42.2 – 42.6 papunkčiuose nurodytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

44. Vienkartinė pinigine išmoka darbuotojui gali būti skiriama esant įstatymuose nustatytiems skatinimo pagrindams šiais atvejais:

44.1. veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius;

44.2. atlikus vienkartinę įstaigos veiklą ypač svarbias užduotis;

44.3. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis;

44.4. gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis;

44.5. įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją.

45. Sprendimą dėl vienkartinės pinigines išmokos skyrimo darbuotojui priima Globos namų direktorius.

46. Kiekvienu atveju, nurodytu 44.1 – 44.5 papunkčiuose, vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytos darbuotojo pareiginės algos, ar vardinė atminimo dovana, suvenyras, neviršijantis 100 eurų vertės darbuotojo gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis.

47. Ypač svarbia užduotimi yra laikoma:

47.1. įstaigos vardo garsinimas ar žinomumo didinimas nacionaliniu mastu;

47.2. naujos iniciatyvos ar nauja projektinė veikla;

47.3. inovatyvių priemonių, kurios reikšmingai įtakoja įstaigos teikiamų paslaugų kokybę ar įstaigos ekonominius rodiklius, įdiegimas.

48. Skatinimo priemonės darbuotojui skiriamos Globos namų direktoriaus įsakymu Globos namų tarybos siūlymu, suderinus su vyr. buhalteriu, įvertinus įstaigos finansinę situaciją (išskyrus padėką).

49. Vienkartinės pinigines išmokos darbuotojams mokamos iš įstaigos sutaupyto darbo užmokesčio lėšų.

50. Darbuotojas, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinamas.



## VII SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS

51. 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.

52. 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 išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

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

54. Materialinė pašalpa skiriama ir mokama neviršijant Globos namams skirtų lėšų.

## VIII SKYRIUS DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS

55. Vertinama Globos namų darbuotojų, praėjusių kalendorinių metų veikla.

56. Socialinių paslaugų srities darbuotojų, sveikatos priežiūros specialistų, praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis atitinkamai socialinės apsaugos ir darbo ministro, sveikatos apsaugos ministro tvirtinamu atitinkamos srities, socialinių paslaugų srities darbuotojų, sveikatos priežiūros specialistų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos tvirtinamu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

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

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

59. Vertinami darbuotojai turi teisę kviesti Globos namų darbuotojų patikėtinį dalyvauti vertinant jų veiklą.

60. Globos namų darbuotojų praėjusių metų veikla gali būti įvertinama taip:

- 60.1. viršijanti lūkesčius;
- 60.2. atitinkanti lūkesčius;
- 60.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 60.4. neatitinkanti lūkesčių.

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

62. Jeigu Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, Globos namų direktoriaus sprendimu (pasirinktinai vienas iš šios dalies 1–2 punktuose nustatytų atvejų priemonės):

62.1. 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 didžiausias pareiginės algos koeficientas arba

62.2. darbuotojui gali būti taikomos Darbo apmokėjimo sistemos VI skyriuje nustatytos skatinimo priemonės.



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

64. Kai Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių Globos namų direktoriaus sprendimu:

64.1. 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 arba

64.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas Globos namuose, jei yra tokia galimybė, arba

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

65. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas Globos namų direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

65.1. susijusiu su Globos namų darbuotojo veiklos rezultatais;

65.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

65.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes (išskyrus Globos namų vadovo) pareigas;

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

66. Neeilinis Globos namų darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 65 punkte nustatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo Globos namų 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 metus ėjo pareigas Globos namuose.

67. Globos namų direktoriaus išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

## **IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

68. Globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo sistema taikoma tiek, kiek ji neprieštarauja Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymui, ir kurio nuostatos turi būti taikomos iš karto, nelaukiant šios Darbo apmokėjimo sistemos pakeitimo.

69. Darbo apmokėjimo sistema peržiūrima ir, esant poreikiui, keičiama ne rečiau kaip kas dvejus metus, atsižvelgiant į gautus asignavimus darbo užmokesčiui.

70. Darbuotojų, kuriems iki 2025 metais vykstančio veiklos vertinimo sprendimo įsigaliojimo dienos nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, sprendimo įsigaliojimo dieną perskaičiuojamas jam nustatytas pareiginės algos koeficientas, jį atitinkamai padidinant turėtos pareiginės algos kintamosios dalies dydžiu, kuris apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Šis perskaičiavimas 2025 metais vykstančiam veiklos vertinimui įtakos neturi, o priimti po veiklos vertinimo sprendimai taikomi nuo perskaičiuoto pareiginės algos koeficiento dydžio.

71. Darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki įstatymo įsigaliojimo.

**SALAKO SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ  
INTERVALAI**

Pareigybės lygmuo	Pareigybė	Pareigybės lygis	Pareiginės algos koeficientų intervalų dydžiai		
			Minimali	Vidutinė	Maksimali
7	<b>Direktorius</b>				
	<b>Specialistai:</b>				
6	Vyr. buhalteris Vyr. socialinis darbuotojas	A2	0,94	1,13	1,42
5	Socialinis darbuotojas	A2	0,85	1,03	1,29
4	Užimtumo specialistas	A2	0,77	0,93	1,17
3	Slaugytojas Masažuotojas	B	0,70	0,85	1,06
	<b>Kvalifikuoti darbuotojai:</b>				
2	Individualios priežiūros darbuotojas Slaugytojo padėjėjas	C	0,63	0,76	0,95
1	Virėjas Ūkvedys Kūrikas	C	0,57	0,69	0,86