

PATVIRTINTA
Lazdijų rajono savivaldybės socialinės
globos centro „Židinys“ direktoriaus
2024 m. lapkričio d. įsakymu Nr.
ŽIDV3-

LAZDIJŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS SOCIALINĖS GLOBOS CENTRO „ŽIDINYS“ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lazdijų rajono savivaldybės socialinės globos centro „Židinys“ darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Lazdijų rajono savivaldybės socialinės globos centro „Židinys“ (toliau – Centras) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, (toliau – darbuotojai) pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinama ir apdovanojama, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimą.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis.

Apraše vartojamos sąvokos atitinka Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir Darbo kodekso sąvokas.

3. Centro darbo apmokėjimo sistema apima:

3.1. darbo apmokėjimo principus;

3.2. Centre taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą (-us);

3.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;

3.4. įstaigos pareigybių lygių struktūrą;

3.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;

3.6. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo, pašalpų ir kompensacijų skyrimo tvarką;

3.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką;

3.8. Centro darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

4. Centro 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, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės 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.

5. Darbo apmokėjimo sistemą nustato ir tvirtina Lazdijų rajono savivaldybės socialinės globos centro „Židinyš“ direktorius (toliau – direktorius). Prieš centro vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti informuojami įstaigos darbuotojai bei konsultuojamasi ir derinama su darbuotojų patikėtiniu. Darbo apmokėjimo sistema prieinama visiems centro darbuotojams susipažinti centro internetiniame puslapyje www.zidiniovaikai.lt ir centro dokumentų valdymo sistemoje.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTĮ PAREIGYBĖS

6. Centre darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės yra:

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

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

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

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

III SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS IR DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMAS

7. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 1) pareiginė alga;
- 2) priemokos;
- 3) piniginė išmoka;
- 4) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą;
- 5) pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į darbuotojo praėjusių metų veiklos vertinimą

darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka.

8. Darbo užmokestis mokamas kartą per mėnesį už praėjusį mėnesį, jis mokamas už praėjusį mėnesį iki kito mėnesio 5 kalendorinės dienos pabaigos. Jei yra darbuotojo raštiškas prašymas, ne rečiau kaip du kartus per mėnesį – mokamas avansas (iki 25 proc. pareiginės algos dydžio) mokamas einamojo mėnesio 15 kalendorinę dieną. Jei avanso mokėjimo diena yra poilsio ar šventinė diena – mokama paskutinę darbo dieną, einančią prieš poilsio ar šventinę dieną. Darbo užmokestis už gruodžio mėnesį sumokamas iki einamųjų metų gruodžio 31 d.

9. Socialinių paslaugų srities darbuotojų Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo priede nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu. Atsižvelgiant į socialinių paslaugų srities darbuotojų turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją:

- 9.1. jeigu socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija pirma (žemiausia), jo pareiginės algos koeficientas didinamas 15 procentų,
- 9.2. jeigu antra (aukštesnė), - 20 procentų,
- 9.3. jeigu trečia (aukščiausia), - 30 procentų,
- 9.4. socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų.

10. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis (išskyrus biudžetinių įstaigų vadovus).

11. Ligos pašalpa, kurią moka Centras dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, yra 80 procentų pašalpos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės

nustatyta tvarka.

12. Išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos tik Lietuvos Respublikos darbo kodekso ar kitų įstatymų nustatyta tvarka ir šiais atvejais:

12.1. grąžinti darbuotojui avansu pervestoms ir nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms;

12.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

12.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui;

12.4. išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (Darbo kodekso 55 straipsnis) arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva (Darbo kodekso 58 straipsnis);

12.5. išskaita iš darbo užmokesčio padaroma ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai nustatomas išskaitos pagrindas.

13. Duomenys apie darbuotojų darbo užmokestį teikiami ir skelbiami teisės aktų nustatyta tvarka.

IV SKYRIUS CENTRO PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

14. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Centre yra nustatoma pareigybių pakopų struktūra.

15. Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausios iki aukščiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Centro vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant Centro veiklos tikslus.

16. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama centro vadovo – Lazdijų rajono savivaldybės socialinės globos centro „Židinys“ direktoriaus pareigybė. Pareigybės grupuojamos į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Aprašo I priede.

V SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

17. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo I priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

17.1. laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

17.2. taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai

(Aprašo I priedas).

18. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, į tai neatsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Darbo užmokesčio prasme, darbo krūvj, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Arba, jei kalbama apie išskirtinius konkretaus darbuotojo darbo rezultatus, tuomet tai tarnybinės veiklos vertinimo, priemokų skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

VI SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į PAKOPAS

19. Pareigybių grupavimas į pakopas atliekamas šiais žingsniais:

19.1. Centro pareigybės grupuojamos į lygius, išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės bei vadovaujantis Aprašo I priede nustatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

19.2. skirtingų padalinių pareigybės lyginamos tarpusavyje, vadovaujantis Aprašo I priede nustatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais; panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių pakopą; skirtingų padalinių toje pačioje pareigybių pakopoje sugretintos pareigybės ne visuomet bus palyginamos savo funkcijomis; pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus skirtingų padalinių pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių pakopų sistemą;

19.3. suformavus galutinę pareigybių pakopų struktūrą, atliekamos informavimo ir konsultavimo procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka;

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

VII SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

20. Naujai į darbą priimamiems Centro darbuotojams pareiginė alga nustatoma įvertinus įstaigos finansines galimybes bei atsižvelgiant į Aprašo I priede nustatytus pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, pagal pareiginės algos koeficientų intervalų dydžius.

21. Kiekvienai Centro pareigybės pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali,

maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).

22. Intervalo plotis sudaro $\pm 20\%$ intervalo vidurio reikšmės; intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

23. Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią centre darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą – 0,57.

24. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Centro direktoriui Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo I priede nurodyto intervalo, kuriame yra biudžetinės įstaigos vadovo pareigybė, pareiginės algos koeficiento maksimalią reikšmę.

25. Tarpinių pareigybių lygių pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybių lygius.

26. Centro darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo I priede. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Centro direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.

27. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Centrai priskirtoms funkcijoms. Vykdoma nuolatinė kitų įstaigų viešai skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkiama papildoma atlygio rinkos informacija, segmentuota pagal pareigybių funkcijas.

28. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau ne didesnis nei Centro direktoriui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

VIII SKYRIUS PRIEMOKOS, PRIEDAS UŽ STAŽĄ IR SKATINIMAS

29. Priemokos darbuotojui skiriamos už:

29.1. pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

29.3. įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės.

30. Kiekviena Aprašo 26 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos. Kiekvienu atveju konkretų priemokos dydį nustato Centro direktorius.

31. Nustatomų priemokų sumos dydis negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

32. Priemokos darbuotojui skiriamos tam tikrų aplinkybių laikotarpiui (liga, kasmetinės, tikslinės atostogos, konkurso organizavimo laikotarpis ir kt.), arba konkrečioms, raštu suformuluotoms, užduotims ar funkcijoms atlikti, darbo krūvio padidėjimo laikotarpiui, arba iki konkrečios datos papildomiems darbams ar užduotims atlikti, bet ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

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

34. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

34.1. padėka;

34.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį, įgyvendinant Centro nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

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

35. Vienkartinė pinigine išmoka negali viršyti 100 procentų nustatyto darbuotojo pareiginės algos dydžio. Išmoka neskiriama darbuotojui, turinčiam galiojančią drausminę nuobaudą.

IX SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS IR KOMPENSACIJOS

36. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių: sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti darbuotojai, ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa centro direktoriaus įsakymu sudarytos komisijos siūlymu, iš centrai skirtų lėšų, centro direktoriaus įsakymu.

37. Darbuotojui, patekusiam centro direktoriui raštišką prašymą, gali būti skiriama 500 Eur dydžio pašalpa dėl darbuotojo šeimos nario, motinos ar tėvo mirties.

38. Mirus darbuotojui, jo šeimos nariams iš centrai skirtų lėšų gali būti išmokama vidutinio darbo užmokesčio dydžio materialinė pašalpa, jeigu pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai, atsižvelgiant į darbuotojo centre išdirbtą nepertraukiamą darbo stažą:

- 1) iki vienerių metų – vieno mėnesio;
- 2) nuo vienerių iki penkerių metų – 2 mėnesių;
- 3) nuo penkerių iki dešimt metų – 3 mėnesių;
- 4) nuo dešimt iki dvidešimt metų – 4 mėnesių;
- 5) daugiau kaip dvidešimt metų – 5 mėnesių.

39. Gimus darbuotojo vaikui, darbuotojui pateikus vaiko gimimą liudijantį dokumentą, darbuotojui skiriama vieno mėnesio minimalios mėnesinės algos dydžio išmoka.

X SKYRIUS KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

40. Darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Vyriausybės patvirtintu Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Socialinių paslaugų srityje darbuotojų, sveikatos priežiūros specialistų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis atitinkamai Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro patvirtintu atitinkamos srityje socialinių paslaugų darbuotojų ar sveikatos priežiūros specialistų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

41. Darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

42. Darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus,

kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas centre.

43. Darbuotojų veiklą vertina centro direktorius. Vertinami centro darbuotojai turi teisę kviesti centro darbuotojų atstovą dalyvauti centro direktoriui vertinant jų veiklą.

44. Centro direktorius (toliau-direktorius) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

- 1) viršijanti lūkesčius;
- 2) atitinkanti lūkesčius;
- 3) iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 4) neatitinkanti lūkesčių.

45. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, direktoriaus rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir sprendimu darbuotojui gali būti nustatoma pareiginės algos kintama dalis nuo 15 iki 30 procentų arba darbuotojas skatinamas šio Aprašo 31 punkte nustatytais skatinimo priemonėmis.

46. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, direktoriaus rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir sprendimu darbuotojui gali būti nustatoma pareiginės algos kintama dalis nuo 10 iki 15 procentų arba darbuotojas skatinamas šio Aprašo 31 punkte nustatytais skatinimo priemonėmis.

47. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, direktoriaus rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir sprendimu darbuotojui gali būti nustatoma pareiginės algos kintama dalis nuo 5 iki 10 procentų arba darbuotojas skatinamas šio Aprašo 31.3 punkte nustatytais skatinimo priemonėmis.

48. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, direktoriaus rašytiniu motyvuotu siūlymu ir jo sprendimu:

48.1 Centro darbuotojui, atsižvelgiant į šio aprašo nuostatas, vieniems metams gali būti nustatomas 5 procentais mažesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas arba:

48.2 darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (įstaigos 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

48.3 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, centro darbuotojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

49. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas Centro direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

49.1 Centro direktoriaus rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais;

49.2 darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę kintamąją dalį;

49.3 jei darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

50. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 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 Centro darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas Centre.

51. Direktorius išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

52. Kintamoji dalis darbuotojui už jo praėjusių metų veiklos vertinimo rezultatus skiriama atsižvelgiant į Centro finansines galimybes.

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

53. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

54. Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

55. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

56. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš Aprašo 42-45 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

57. A, A1, A2 centro darbuotojų pareigybių darbas poilsio ir švenčių dienomis, naktį bei viršvalandinis darbas įforminamas užpildant darbo laiko apskaitos formą (Aprašo 2 priedas). Darbuotojų užpildytos ir pasirašytos apskaitos formos ne vėliau kaip kiekvieno mėnesio paskutinę darbo dieną užregistruojamos

Lazdijų rajono savivaldybės socialinės globos centro „Židinys“ dokumentų valdymo sistemoje, suderinamos darbuotojo tiesioginio vadovo, tvirtinamos Lazdijų rajono savivaldybės socialinės globos centro „Židinys“ direktoriaus ir susiejamos su atitinkamo mėnesio struktūrinio padalinio darbo laiko apskaitos žiniaraščiu.

XII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

58. Nuo 2024 m. sausio 1 d. pareiginė alga darbuotojams skaičiuojama taikant pareiginės algos koeficientus, gautus perskaičiavus darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, iki 2023 m. gruodžio 31 d. gautą pareiginės algos pastoviąją dalį, padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto 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.

59. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tam pareigybių lygiui nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į to pareigybių lygio nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

60. Patvirtintas Aprašas peržiūrimas pasikeitus teisės aktams arba esant kitiems aktualiems darbo apmokėjimo sistemos pokyčiams.

61. Visi Aprašo pakeitimai įvykdžius informavimo ir supažindinimo procedūras centro darbuotojams derinami su Centro darbuotojų patikėtiniu.

Lazdijų rajono savivaldybės socialinės
globos centro „Židinys“ darbo apmokėjimo
sistemos nustatymo aprašo
I priedas

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

Pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai yra šie:

1. **Veiklos sudėtingumo kriterijus**, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis:

1.1. kai atliekamos nesudėtingos ir (ar) mažos apimties užduotys (nesudėtinga užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes; mažos apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro nereikšmingą įtaką įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams) – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,05;

1.2. kai atliekamos vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotys (vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta, kai instrukcijos, metodikos, teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant instrukciją, metodą, teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas); vidutinės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką padalinio ir (ar) įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams) – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,1;

1.3. kai atliekamos sudėtingos ir (ar) didelės apimties užduotys (sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų); didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už įstaigos ribų – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,15.

2. **Atsakomybės lygio kriterijus**, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą:

2.1. žemiausias lygis – kai teikiama informacija kitiems veiklos vykdytojams, kai dalyvaujama veikloje, bet neatsakoma už rezultatą – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,025;

2.2. vidutinis lygis – kai atliekama paraminė funkcija (patariama, paaiškinama, stebima, komentuojama, pritariama) bei suderinami veiksmai, kai kaupiama, analizuojama ir teikiama apibendrinta informacija, teikiamos paslaugos, reikalingos kitų pareigybių darbui – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,05;

2.3. aukštas lygis – kai gaunama dalis atsakomybės ir už šią dalį atsakoma tiesiogiai, kai užduotys yra deleguojamos, žinoma visuma bei galima ją įvardinti, tačiau nepriimami sprendimai, nulemiantys visumos rezultata, kai taikoma bendra atsakomybė už poveikį rezultatams – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,075;

2.4. aukščiausias lygis – kai turima teisė priimti sprendimus, kai susiduriama su pasirinkimo galimybe, kai galima deleguoti dalį atsakomybės (visos deleguoti negalima), tačiau yra didinama kontrolė, tai yra vadovaujanti pareigybė – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,1.

3. **Profesinio darbo patirties kriterijus**, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis. Profesinio darbo patirtis apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos nebūtinai toje pačioje įstaigoje, bet per visą darbinę karjerą visų rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose:

3.1. nuo 2 m. iki 5 m. – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,02;

3.2. nuo 5 m. iki 10 m. – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,04;

3.3. nuo 10 m. ir daugiau – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,08.

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). Vertinama, ar funkcijoms atlikti reikalinga:

4.1. mokėti dirbti su programomis (jeigu reikalavimas mokėti dirbti su konkrečiomis programomis nustatytas pareigybės aprašyme) – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,075;

4.2. išmanyti ir mokėti taikyti teisės aktus (jeigu reikalavimas būti susipažinusi su konkrečiais teisės aktais nustatytas pareigybės aprašyme) – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,05;

4.3. mokėti užsienio kalbą (jeigu reikalavimas mokėti užsienio kalbą nustatytas pareigybės aprašyme) – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,1;

4.4. kiti žinojimo ir žinių sudėtingumo kriterijų nurodantys požymiai – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis gali būti didinamas per 0,025.

Elektroninio dokumento nuorašas
2024-11-28 Nr. ŽIDV3-145
Lazdijų rajono savivaldybės socialinės globos
centro „Židinys“ darbo apmokėjimo sistemos
nustatymo aprašo
2 priedas

DARBO POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTĮ BEI VIRŠVALANDINIO DARBO LAIKO APSKAITOS FORMA

(darbuotojo vardas, pavardė)

| Data | Apibūdinimas* | Darbo ne darbo laiku pradžia | Darbo ne darbo laiku pabaiga | Darbas poilsio dienomis (val.)** | Darbas švenčių dienomis (val.)** | Naktinis darbas (val.)** | Viršvalandinis darbas (val.)** |
|------|---------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

(darbuotojo vardas ir pavardė)

(Parašas)

*– išsamiai aprašoma, koks darbas (funkcija), kur (jei išvykstama) ir koku laiku buvo atliekamas (-a). Jei DVS yra užregistruotas susijęs dokumentas (protokolas, įsakymas dėl komandiruotės ar pan.), nurodomas šio dokumento registracijos numeris ir data.

Pvz.: Dalyvavimas X komisijos (komiteto) posėdyje 17-18 val., protokolo (garso įrašo informacinės pažymos) rašymas 18.00-18.30 val.

**– laikas skaičiuojamas 15 min. tikslumu, pvz. 15 min., 30 min., 45 min., 1 val., 1 val. 15 min. ir pan.

PATVIRTINTA
Lazdijų rajono savivaldybės socialinės
globos centro „Židinys“ direktoriaus
2024 m. lapkričio d. įsakymu Nr.
ŽIDV3-

**LAZDIJŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS SOCIALINĖS GLOBOS CENTRO „ŽIDINYS“
PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA**

| Pareigybės lygis | Pareigybės pavadinimas |
|------------------|--|
| III lygis | A1 lygio pareigybė (direktorius) |
| II lygis | A2 lygio pareigybės (Globos centro veiklų vadovas, Globos koordinatorius, Valstybinės vaiko teisių apsaugos tarnybos atestuoti asmenys, socialiniai darbuotojai) |
| I lygis | C lygio pareigybės (individualios priežiūros darbuotojai) |

PATVIRTINTA
Lazdijų rajono savivaldybės socialinės
globos centro „Židinys“ direktoriaus
2024 m. lapkričio d. įsakymu Nr.
ŽIDV3-

**LAZDIJŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS SOCIALINĖS GLOBOS CENTRO „ŽIDINYS“
PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

| Pareigybės lygis | Koeficientų reikšmės | | |
|------------------|----------------------|----------|-----------|
| | Minimali | Vidutinė | Maksimali |
| 3 | 1,29* | 1,62 | 3,98 |
| 2 | 0,67* | 1,13 | 1,30 |
| 1 | 0,57* | 0,71 | 0,86 |

*Socialinių paslaugų srities darbuotojų Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo priede nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu.