

PATVIRTINTA
Paberžės socialinės globos
namų direktoriaus 2026 m. sausio 28 d.
įsakymu Nr. VPN -

PABERŽĖS SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Paberžės socialinės globos namų (toliau – Globos namai) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas) Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties (toliau – ŠKS) reikalavimais ir nustato Globos namų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai) darbo apmokėjimo principus, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, priemokų, skatinimo priemonių dydžius ir skyrimo tvarką, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką, vertinimo tvarką. Tai, kas nenumatyta Sistemoje, sprendžiama taip, kaip nustatyta Darbo apmokėjimo įstatyme.

2. Sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Įstatymo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse apibrėžtas sąvokas.

3. Globos namų Sistema nustatyta vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir 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.

4. Globos namuose taikomas pareigybių grupavimo į pareigybių pakopas būdas – vidinio palyginimo tarpusavyje.

5. Sistema netaikoma Globos namų direktoriui. Vilniaus rajono savivaldybės meras potvarkiu nustato direktoriui pareiginės algos koeficientą, priemokų dydį, pinigines išmokas, materialines pašalpas.

II SKYRIUS PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

6. Globos namuose dirbančių darbuotojų pareigybių struktūra (**1 priedas**) susideda iš pareigybės pavadinimo, pareigybės grupės, pareigybės lygio.

7. Pareigybių grupavimas į grupes nuo žemiausios iki aukščiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Globos namų vertės kūrime, t. y. vaidmenį įgyvendinant Globos namų veiklos tikslus. Pareigybės grupuojamos į grupes pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių grupę.

8. Pareigybių grupių aibėje aukščiausiai pareigybių grupei priskiriama direktoriaus pareigybė, o žemiausiai - darbininkų.

9. Globos namų darbuotojų pareigybės yra **5** lygių:

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

9.2. 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;

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

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

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

10. Globos namų pareigybių grupių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (kai visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos), kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra Globos namuose ir kitais atvejais.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

11. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus, atsižvelgiama į:

11.1. pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

11.2. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus **(Sistemos 2 priedas):**

11.2.1. veiklos sudėtingumo - apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis.

11.2.2. atsakomybės lygio - apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą.

11.2.3. darbo patirties – 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.

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

12. Visoms Globos namų pareigybėms taikomas „**Darbo patirties**“ kriterijus, o kiti kriterijai, numatyti Sistemoje, taikomi toms pareigybėms, kurių darbo pobūdis, funkcijos, konkreti veikla to reikalauja. Visais atvejais pareiginės algos koeficiento dydis nustatomas neviršijant Globos namams skirtų darbo užmokesčiui lėšų.

IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS

13. Pareigybės į grupes grupuojamos taip:

13.1. išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės ir vadovaujantis Globos namų pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

13.2. panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių grupę; pareigybė gali būti perkelta grupe žemiau ar aukščiau, jeigu jos funkcijos, nurodytos pareigybės aprašyme, yra panašios arba skiriasi nuo tos grupės pareigybės funkcijų.

Paberžės socialinės globos namų darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

VI grupė – globos namų vadovas, kurio pareigybė priskiriama A (A1 ar A2) lygiui;

V grupė – globos namų vadovo pavaduotojas, kurio pareigybė priskiriama A (A1 ar A2) lygiui;

IV grupė - pavaldžių darbuotojų turintys (socialinis darbuotojas, vyriausiasis slaugytojas, ūkvedys) ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai (vyr. buhalteris, šeimos gydytojas), kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

III grupė – specialistai (raštvėdys, užimtumo specialistas, rinkodaros vadybininkas, gamybos ir paslaugų meistras (amatininkas), bendrosios praktikos slaugytojas, akušeris, gydomojo masažo specialistas), kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

II grupė - kvalifikuoti darbuotojai (individualios priežiūros darbuotojas, slaugytojo padėjėja, vairuotojas, ūkio meistras, elektrikas, siuvėja), kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

I grupė – darbuotojai (virtuvės darbuotoja, valytoja, skalbėja, kiemsargė), kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).

V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

14. Kiekvienai Globos namų pareigybės grupei Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatomas minimalus pareiginės algos koeficiento dydis. Maksimalus pareiginės algos koeficiento dydis negali viršyti direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede, išskyrus Įstatymo 6 straipsnio 6 dalyje nustatytus atvejus.

15. Intervalo plotis sudaro iki +30 % intervalo vidurio reikšmės. Intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkrečioms pareigybėms pagal joms keliamus kriterijus.

16. Pareiginės algos koeficientų intervalai (**Sistemos 3 priedas**) peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui, Globos namams priskirtoms funkcijoms.

17. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms nustatomas iki 80 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas.

18. D lygio pareigybių darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė negu LR Vyriausybės nustatyta MMA.

VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

19. Darbuotojų darbo užmokesčio struktūra:

19.1. pareiginė alga;

19.2. priemokos;

19.3. skatinimas;

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

20. Globos namų darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginė alga nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Globos namų darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal sistemoje numatytus kriterijus nustato globos namų direktorius. Pareiginės algos koeficientų minimalios ir maksimalios ribos pateiktos šios Darbo apmokėjimo sistemos 3 priede „Pareiginės algos koeficientų intervalai“.

Pareiginės algos koeficientų intervalai gali būti peržiūrimi ir atnaujinami pagal poreikį. 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.

21. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai didinami 20 procentų.

22. Visiems globos namų darbuotojams, kurie yra profesinės sąjungos nariai, pareiginės algos koeficientas didinamas 0,021 koeficientiniu dydžiu, netaikant Darbo apmokėjimo įstatymu nustatytų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento maksimalių dydžių.

23. Socialinių paslaugų srities darbuotojų Darbo apmokėjimo įstatymo **1 priede** nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu.

24. Socialinį darbą dirbančių darbuotojų pareiginės algos koeficientai didinami, atsižvelgiant į socialinių paslaugų srities darbuotojo turimą kvalifikacinę kategoriją:

24.1. už pirmą (žemiausią) kvalifikacinę kategoriją – 15 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, kurie yra profsąjungos, priklausančios ŠKS, nariai – 20 procentų;

24.2. už antrą (aukštesnę) kvalifikacinę kategoriją – 20 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, kurie yra profsąjungos, priklausančios ŠKS, nariai – 25 procentais;

24.3. už trečią (aukščiausią) kvalifikacinę kategoriją – 30 procentų;

24.4. profesinių sąjungų nario socialinių paslaugų srities darbuotojo, kuris turi galiojančią kvalifikacinę kategoriją, įgytą vadovaujantis Socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymu Nr. A1-92 „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo ir Socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“, ir kuriam iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip 5 metai, įgyta kvalifikacinė kategorija galioja, tol kol jam sukaks senatvės pensijos amžius ir įgis teisę į socialinio draudimo senatvės pensiją.

25. Kai socialinį darbą dirbančiam darbuotojui suteiktos kvalifikacinės kategorijos galiojimo laikas pasibaigia ir nėra pateikti dokumentai dėl kvalifikacinės kategorijos suteikimo naujai, vadovaujantis Socialinių darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų atestacijos tvarkos aprašo nustatyta tvarka, pareiginės algos koeficientas darbuotojui mokamas be padidinimo už kvalifikacinę kategoriją.

Pateikus dokumentus dėl kvalifikacinės kategorijos suteikimo, pareiginės algos koeficientas didinamas pagal suteiktą kvalifikacinę kategoriją nuo įsakymo dėl kvalifikacinės kategorijos suteikimo pažymėjimo išdavimo datos.

26. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.

27. Globos namų darbuotojų pareiginės algos koeficientų dydžiai, jų pakeitimai nustatomi direktoriaus įsakymu. Globos namų darbuotojo pareiginės algos koeficientas, nustatytas pagal Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas ir šią Darbo apmokėjimo sistemą, sulygstamas darbo sutartyje.

VII SKYRIUS

PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR VIENKARTINĖS PINIGINĖS IŠMOKOS

28. **Priemokos** darbuotojui gali būti skiriamos:

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

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

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

29. Kiekviena Darbo apmokėjimo sistemos 28 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

30. Konkrečius priemokų dydžius nustato Globos namų direktorius. Priemokos darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos. 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.).

31. Darbuotojui už budėjimą namuose mokama:

31.1. už pasyvų budėjimą namuose – 20 procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Jei budima trumpiau nei savaitę, mokama proporcingai budėtam laikui;

31.2. už faktiškai atliktus veiksmus nakties metu – pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;

31.3. už faktiškai atliktus veiksmus poilsio ar švenčių dienomis, arba veiksmus, kurie nenustatyti pagal budėjimo grafiką – dvigubas darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

32. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotojai, įstaigos direktoriaus sprendimu, gali būti **skatinami** šiomis skatinimo priemonėmis:

32.1. padėka;

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

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

32.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

33. Vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama nepriekaištingai savo pareigas einantiems darbuotojams šiais atvejais:

33.1. tarnybinė veikla ar veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius;

33.2. darbuotojams atlikus vienkartinės ypatingos svarbos užduotis.

Sprendimą dėl vienkartinės piniginės išmokos skyrimo darbuotojui priima įstaigos direktorius. Vienkartinės piniginės išmokos darbuotojams mokamos iš įstaigos sutaupytų darbo užmokesčio lėšų.

34. Darbuotojas negali būti skatinamas, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jis buvo padaręs darbo pareigų pažeidimą, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

VIII SKYRIUS

MATERIALINĖS PAŠALPOS

35. 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.

36. 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 skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jei yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

IX SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

37. Globos namų darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas teisės aktų nustatyta tvarka. Biudžetinės įstaigos darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

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

39. Tiesioginis biudžetinės įstaigos darbuotojo vadovas (toliau – tiesioginis vadovas) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

- 39.1. viršijanti lūkesčius;
- 39.2. atitinkanti lūkesčius;
- 39.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 39.4. neatitinkanti lūkesčių.

40. Kai 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 tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

41. Kai Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui tiesioginio vadovo pateiktu siūlymu gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

42. Kai Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijančią lūkesčius, direktoriaus sprendimu gali būti taikoma viena iš šių priemonių:

42.1. gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,2 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

42.2. įstaigos darbuotojui gali būti taikomos Darbo apmokėjimo sistemos 32 punkte nustatytos skatinimo priemonės.

43. Kai Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkančią lūkesčių, biudžetinės įstaigos vadovo sprendimu:

43.1. įstaigos darbuotojui 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 tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

43.2. gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės

įstaigos 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.

44. Neeilinis įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas Darbo apmokėjimo sistemos 45 punkte numatyta tvarka atliekamas direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

44.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su įstaigos darbuotojo veiklos rezultatais viršijus lūkesčius;

44.2. įstaigos darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

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

45. Neeilinis įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas Darbo apmokėjimo sistemos 44 punkte numatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo įstaigos darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas Paberžės socialinės globos namuose.

46. Sprendimą dėl biudžetinės įstaigos darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklos įvertinimo, pareiginės algos koeficiento, ar kitų skatinimo priemonių nustatymo ir skyrimo priima įstaigos vadovas.

47. Įstaigos darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo vertinimo turi teisę skųsti Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

X SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS IR KITOS SUSIJUSIOS IŠMOKOS

48. Darbo užmokestis pervedamas į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą ne rečiau, kaip du kartus per mėnesį iki 8 d. ir paskutinę einamojo mėnesio darbo dieną, jeigu nėra darbuotojo raštiško prašymo mokėti darbo užmokestį vieną kartą per mėnesį.

49. Draudžiama skelbti ar teikti informaciją apie atskiro darbuotojo darbo užmokesčio dydį nesant jo sutikimo, išskyrus kai tokią informaciją privaloma pateikti teisės aktų nustatyta tvarka.

50. Darbuotojo prašymu Globos namai išduoda pažymą apie darbuotojo darbą Globos namuose, darbo funkcijas ar pareigas, darbo laiko trukmę, darbo užmokesčio dydį ir/ar kitą darbuotojo prašomą su darbuotoju susijusią informaciją.

51. Darbo kodekso ir kitais teisės aktų nustatytais atvejais darbuotojui mokamos išmokos skaičiuojamos pagal jo vidutinį darbo užmokestį.

52. Ligos išmoka mokama už pirmąsias 2 kalendorines ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama ligos išmoka sudaro **100** procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Pagrindas skirti ligos išmoką yra kompetentingos institucijos išduotas nedarbingumo pažymėjimas.

XI SKYRIUS

DARBUOTOJŲ ATOSTOGOS, LAISVADIENIAI, JŲ SUTEIKIMAS IR APMOKĖJIMAS

53. Globos namų darbuotojai leidžiami atostogų pagal iš anksto (kalendorinių metų pradžioje) sudarytą atostogų grafiką. Šiame grafike darbuotojai nurodo savo pageidaujamą atostogų laiką. Atostogų laikas gali būti keičiamas ne vėliau, kaip prieš 5 darbo dienas iki darbuotojo atostogų laikotarpio pradžios ir tvirtinamas Direktorius įsakymu.

54. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

55. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią, darbuotojo prašymu atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

56. Atleidžiant darbuotoją, kuris atleidimo dieną turi nepanaudotų atostogų, už nepanaudotas atostogas išmokama kompensacija pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytą tvarką.

57. Profesinės sąjungos nariams, nepertraukiamai išdirbusiems Globos namuose 5 metus ir daugiau, suteikiamos 2 papildomos atostogų dienos. Darbuotojams, nepertraukiamai išdirbusiems Globos namuose 10 metų ir daugiau, prie nurodytų papildomų atostogų papildomai suteikiama dar 2

papildomos atostogų dienos. Šiame punkte numatytos papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių (prie kurių pridėtos Darbo kodekse numatytos papildomos atostogos) ar pailgintų atostogų

ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai, tačiau planuojant ir sudarant atostogų grafikus, pirmiausiai yra suplanuojamos ir patvirtinamos darbuotojų kasmetinės atostogos, o tik po to papildomos atostogos. Šios papildomos atostogos nepersikelia į kitus kalendorinius metus.

58. Profesinės sąjungos nariams, siekiant sudaryti sąlygas mažinti įtampą darbe ir gerinti psichologinę sveikatą, nustatoma 1 valanda trumpesnė darbo laiko norma per savaitę (atsižvelgiant į darbuotojų pageidavimus, arba pagal iš anksto sudarytą ir patvirtintą grafiką, arba pagal poreikį suderinant bent prieš 1 darbo dieną su tiesioginiu vadovu). Už sutrumpintą laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Darbo dienos trukmė švenčių dienų išvakarėse sutrumpinama papildomai viena valanda, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Jeigu nėra galimybės šiame punkte nustatytais atvejais sutrumpinti darbo laiko, tuomet mokama kaip už viršvalandinį darbą.

59. Profesinės sąjungos narys, pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą, turi teisę, informavęs darbdavį, gauti iki 5 darbo dienų einamaisiais metais sveikatai gerinti, mokant už jas darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, prieš 5 darbo dienas pateikus rašytinį prašymą. Jeigu profesinės sąjungos narys nepanaudoja šių dienų einamaisiais kalendoriniais metais, jis teisę į tokias dienas einamaisiais kalendoriniais metais praranda.

60. Profesinės sąjungos nariams suteikiamos 2 mokamų atostogų savišvietai arba savanoriškai darbo dienos su darbdaviu suderintu metu. Jeigu profesinės sąjungos narys nepanaudoja šių dienų einamaisiais kalendoriniais metais, jis teisę į tokias dienas einamaisiais kalendoriniais metais praranda.

XI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

61. Darbo apmokėjimo sistema gali būti keičiama, papildoma, panaikinama direktoriaus įsakymu.

44. Su Sistema darbuotojai supažindinami elektroniniu būdu arba viešai skelbiant įstaigos informaciniame stende.