

PATVIRTINTA
Gudkaimio globos namų
direktoriaus 2025 m. gruodžio 31d.
įsakymu Nr. V-24

GUDKAIMIO GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilkaviškio rajono savivaldybės Gudkaimio globos namų (toliau - Globos namai) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) parengta vadovaujantis - Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu Nr. XIII 198 (2026-01-01 suvestinė redakcija) (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas), Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais, ir nustato Globos namų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalus, taip pat priemokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, piniginių išmokų dydžius, skyrimo atvejus (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarką.

2. Darbo apmokėjimas reglamentuojamas vadovaujantis skaidrumo, aiškumo, sąžiningumo, stabilumo, vidinio teisingumo ir išorinio konkurencingumo principais.

3. Darbo apmokėjimo sistemos tikslas – sukurti ir įtvirtinti Globos namuose teisingą ir darbo rinkos sąlygas atitinkančią darbo apmokėjimo sistemą, leidžiančią pritraukti ir išlaikyti reikiamos kompetencijos darbuotojus, užtikrinti vidinį teisingumą ir sudaryti sąlygas efektyviam darbo užmokesčio biudžeto valdymui.

4. Ši Darbo apmokėjimo sistema netaikoma Globos namų direktoriui.

II SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPĖS IR PAREIGYBIŲ LYGIAI

5. Globos namų darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

5.1. Gudkaimio globos namų direktoriaus ir jo pavaduotojo ūkiui pareigybės priskiriamos biudžetinių įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų pareigybių grupei, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;

5.2. Globos namų socialinio darbo padalinio vadovės, mitybos sektoriaus vadovės, vyriausiosios slaugytojos ir vyriausiosios finansininkės pareigybės priskiriamos struktūrinių padalinių vadovų, jų pavaduotojų, kitų pavaldžių darbuotojų turinčių ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginamų specialistų pareigybių grupei, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

5.3. Globos namų administratoriaus, socialinių darbuotojų, slaugytojų, personalo specialisto, finansininko, užimtumo specialisto, kineziterapeuto pareigybės priskiriamos specialistų, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti, pareigybių grupei.

5.4. Globos namų slaugytojų padėjėjų, virėjos, vairuotojo, elektriko pareigybės priskiriamos kvalifikuotų darbuotojų grupei, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui.

5.5. Globos namų valytojos, virtuvės darbininkės, kambarinės, skalbėjos, darbininko, kiemsargio pareigybės priskiriamos darbininkų grupei, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui.

6. Globos namų darbuotojų pareigybės yra šių lygių:

- 1) A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:
 - a) A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;
 - b) A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginių išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;
- 2) B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;
- 3) C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta kvalifikacija;
- 4) D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar kvalifikacijos reikalavimai.

7. Globos namų vadovaujančių darbuotojų sąrašą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 101 straipsnio 3 ir 4 dalys), atsižvelgiant į Darbo kodekso 144 straipsnio 6 dalies paskutinę nuostatą, sudaro: globos namų direktoriaus pavaduotojas ūkiui, socialinio darbo padalinio vadovas, mitybos sektoriaus vadovas, vyriausioji slaugytoja, vyriausioji finansininkė.

8. Darbuotojų pareigybės (išskyrus D lygį - nekvalifikuoti darbuotojai) suskirstytos į aštuonis lygmenis. Pareigybių lygmenys nurodyti šios darbo apmokėjimo sistemos priede (1 priedas).

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

9. Globos namuose yra taikomi šie pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

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

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

9.3. 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 Globos namų siekiamiems tikslams;

9.4. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis įstaigos darbuotojų vadovaujamo ir (ar) profesinio darbo patirtį kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijos ir (ar) jų padaliniais, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos pareigybės aprašyme nustatytos analogiškos funkcijos ;

9.5. 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);

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

9.7. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pvz., užsienio kalbos mokėjimas ir pan.).

IV SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS IR PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI

10. Globos namų darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

10.1. pareiginė alga;

10.2. priemokos;

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

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

10.5. kintamoji dalis atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą Darbo apmokėjimo įstatymo ir šios Darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka;

11. 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.

12. Kintamoji dalis, gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos.

13. Globos namų darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš Darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, nurodyto Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede.

14. 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.

15. Globos namų darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal Darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Globos namų direktorius.

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

17. 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.

18. Įstaigos dirbančių darbuotojų vadovaujamo ir (ar) profesinio darbo patirtis apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijos ir (ar) jų padaliniams, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos pareigybės aprašyme nustatytos analogiškos funkcijos. Vadovaujamo ir (ar) profesinio darbo stažas yra perskaičiuojamas du kartus per metus, kiekvienų metų rugsėjo 1 d. ir sausio 1 dieną.

19. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga (toliau – MMA).

20. Pareiginės algos koeficientas nustatomas dviem skaičiais po kablelio.

21. Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai socialinių paslaugų srities darbuotojams didinami 21 procentu.

22. Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į socialinių paslaugų srities darbuotojo turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją: už pirmą (žemiausią) kvalifikacinę kategoriją – 15 procentų, už antrą (aukštesnę) kvalifikacinę kategoriją – 20 procentų, už trečią (aukščiausią) kvalifikacinę kategoriją – 30 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų.

23. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) Darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais. Pareigybių sąrašas atnaujinamas visais darbo apmokėjimo sistemoje numatytais darbo užmokesčio pasikeitimo atvejais, išskyrus kai darbuotojas priimamas į darbą pagal terminuotą darbo sutartį arba laikinai einantis pareigas pagal neterminuotą darbo sutartį.

V SKYRIUS PRIEMOKOS

24. Globos namų darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

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

24.2. už papildomų raštu suformuluotų užduočių 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 pavadamų atlikti užduočių sudėtingumo ir kiekio;

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

25. Kiekviena priemoka, nurodyta 24.1. – 24.3. papunkčiuose, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

26. Priemokos terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių pasibaigimo ar pasikeitimo, bet ne ilgiau nei iki kalendorinių metų pabaigos, išskyrus priemokas, kurios mokamos kai pavadama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas laikino nedarbingumo, neštumo ir gimdymo atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti laikotarpiu.

27. Konkrečius priemokų Globos namų darbuotojams dydžius nustato Globos namų direktorius.

VI SKYRIUS SKATINIMAS

28. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą Globos namų darbuotoją Globos namų direktorius gali skatinti Darbo apmokėjimo įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

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

29.1. padėka;

29.2. 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);

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

29.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

29.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip Globos namų darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

29.6 taikant 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu nustatytas Darbo apmokėjimo įstatyme didžiausias pareiginės algos koeficientas.

30. Globos namų darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

VII SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS

31. 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 materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai:

31.1. dėl paties darbuotojo ligos – nuo 2 iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų (toliau – MMA) dydžio materialinė pašalpa;

31.2. dėl 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 – nuo 1,5 iki 2 MMA materialinė pašalpa;

31.3. dėl 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, mirties – 3 MMA materialinė pašalpa;

31.4. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo – 3 MMA dydžio materialinė pašalpa, o dėl nekilnojamojo turto, kuriame gyvena darbuotojas, netekimo iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa.

32. 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.

33. Materialinę pašalpą Globos namų darbuotojams skiria Globos namų direktorius iš Globos namams skirtų lėšų.

34. Materialinė pašalpa skiriama ir mokama neviršijant Globos namams skirtų lėšų. Materialinė pašalpa gali būti skirta mažesnio dydžio nei nurodyta 31.1. – 31.4. papunkčiuose bei 32 punkte, jeigu Globos namuose nėra pakankamai lėšų skirti nustatyto dydžio materialinę pašalpą.

VIII SKYRIUS KINTAMOSIOS DALIES DYDŽIAI IR SKYRIMO TVARKA

35. Kintamoji dalis, atsižvelgiant į Globos namų darbuotojo veiklos vertinimą, gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos ir mokama iki Globos namų darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

36. Globos namų darbuotojo veiklą įvertinus kaip viršijančius lūkesčius, gali būti nustatoma ne mažesnė kaip 10 ir ne didesnė kaip 40 procentų kintamoji dalis.

37. Globos namų darbuotojo veiklą įvertinus kaip atitinkančius lūkesčius, gali būti mokama ne mažesnė kaip 5 ir ne didesnė kaip 20 procentų kintamoji dalis.

38. Įstaigos darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu arba pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir ne ilgiau kaip iki kito to darbuotojo veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

39. Darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

40. Globos namų darbuotojams konkrečius kintamosios dalies procentinius dydžius pagal Darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką nustato Globos namų direktorius.

IX SKYRIUS DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS

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

42. Globos namų darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatomis bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintu Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Socialinių paslaugų srities darbuotojų veikla vertinama vadovaujantis Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintu socialinių paslaugų srities veiklos vertinimo aprašu. Sveikatos priežiūros paslaugų srities darbuotojų veikla vertinama vadovaujantis Sveikatos apsaugos ministro patvirtintu sveikatos priežiūros specialistų veiklos vertinimo aprašu.

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

44. Globos namų darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Vertinami darbuotojai turi teisę kviešti Globos namų darbo tarybos atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

45. Globos namų darbuotojų praėjusių metų veikla gali būti įvertinama:

45.1. viršijanti lūkesčius;

45.2. atitinkanti lūkesčius;

45.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

45.4. neatitinkanti lūkesčių.

46. Jeigu Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Globos namų direktoriaus sprendimu:

46.1. Globos namų darbuotojui gali būti skiriama kintamoji dalis Darbo apmokėjimo sistemos VIII skyriuje nustatyta tvarka.

46.2. Globos namų darbuotojas gali būti skatinamas Darbo apmokėjimo sistemos VI skyriuje nustatyta tvarka.

46.3. Globos namų darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

47. Jeigu Globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Globos namų direktoriaus sprendimu:

47.1. Globos namų darbuotojui, atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas;

47.2. Globos namų darbuotojui gali būti taikomos Darbo apmokėjimo sistemos VI skyriuje nustatytos skatinimo priemonės;

47.3. Globos namų darbuotojas gali būti perkeliamas į Globos namuose esančias aukštesnes pareigas, kurios šioje darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos aukštesniam pareigybių lygmeniui, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštaruoja 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 tai atitinka Vyriausybės patvirtintame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas).

47.4. Globos namų darbuotojui gali būti skiriama kintamoji dalis Darbo apmokėjimo sistemos VIII skyriuje nustatyta tvarka.

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

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

49.1. Globos namų darbuotojui, atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas;

49.2. Globos namų darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas Globos namuose, kurios šioje darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos žemesniam pareigybių lygmeniui, jeigu tai neprieštaruoja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Globos namų darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės patvirtintame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas);

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

50. Neeilinis biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas 45 punkte nustatyta tvarka atliekamas Globos namų direktoriaus sprendimu Darbo apmokėjimo įstatyme numatytais atvejais.

51. Neeilinis Globos namų darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 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 Globos namų darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai Globos namų darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas Globos namuose.

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

VII SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO IR ATOSTOGINIŲ MOKĖJIMAS BEI IŠSKAITOS

53. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas kaip sulygstama darbo sutartyje.

54. Neapmokestinamas pajamų dydis pritaikomos darbuotojo prašymu ir tęsiamas iki atskiro darbuotojo prašymo jo netaikyti.

55. Darbuotojui ligos išmoka už dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku, mokama 62,06 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto LR Vyriausybės nustatyta tvarka.

56. Kasmetinės atostogos apmokamos, vadovaujantis Darbo kodekso numatyta tvarka, atostoginius išmokant ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetines atostogas. Darbuotojo prašymu atostoginiai gali būti mokami kartu su darbo užmokesčiu.

57. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos tik Darbo kodekso ar kitų įstatymų nustatytais atvejais.

X SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

58. Gudkaimio 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.

59. Globos namų direktorius patvirtina darbo apmokėjimo sistemą ir supažindina globos namų darbuotojus globos namuose nustatyta tvarka.

60. Darbo apmokėjimo sistema globos namuose parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo ir lyčių nelygybės.

61. Rengiant, keičiant sistemą globos namų direktorius įtraukia į sprendimų priėmimą Globos namų Darbo tarybą, Globos namų Darbo tarybos nustatyta tvarka.

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

SUDERINTA

Darbo taryba 2025-12-29 protokolas Nr. 2025/8

DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ PAKOPOS

Pareigybės lygis	Pareigybės lygmuo	Pareigybių priskyrimo pareigybių lygmenims kriterijai
A	8	Pareigybei reikalingos specifinės žinios, būtinas aukštasis išsilavinimas, būtina vadovavimo patirtis, jos funkcijos, susijusios su kontrolės vykdymu, savarankišku problemų sprendimu, gebėjimu atlikti sudėtingas, didelės apimties užduotis, vadovauti didelės apimties projektams, įgyvendinant strateginius sprendimus ir valdant kasdienę veiklą. Pareigybei reikalingas gebėjimas nustatyti strategijas kuruojamiems padaliniais, siekiant užtikrinti globos namų veiklos tęstinumą ir tikslų įgyvendinimą bei nuolatinį tobulėjimą. Pareigybės funkcijas vykdančias darbuotojas tiesiogiai dirba globos namų direktoriaus komandoje, vadovauja padaliniui, esant reikalui vaduoja globos namų direktorių.
A	7	Pareigybei reikalingos specifinės žinios, būtinas aukštasis išsilavinimas. Pareigybei pavesta vadovauti globos namų padaliniui, susijusiam su viena ar keliomis veiklos sritimis ir (ar) padedančiam formuoti strateginius planus globos namų direktoriaus pavestose valdymo srityse ir koordinuoti procesus, susijusius su šių sprendimų įgyvendinimu, ar vykdančiam didelės apimties ir (ar) svarbos bendrąsias funkcijas. Pareigybei būtina vadovavimo patirtis, vykdomos funkcijos, susijusios su kontrolės vykdymu, problemų sprendimu, gebėjimu atlikti aukšto sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis. Turi pavaldinių, vykdo pavaldžių darbuotojų veiklos kontrolę.
B	6	Pareigybei reikalingos specifinės žinios, būtinas aukštasis išsilavinimas. Pareigybei pavesta vadovauti globos namų padaliniui, susijusiam su konkrečia sritimi, užtikrinant efektyvų darbo pasidalinimą, procesų optimizavimą vykdančiam padaliniui numatytas užduotis, bendradarbiaujant su kitais padaliniais, savarankiškai priimančiam sprendimus savo kompetencijos ribose. Turi pavaldinių, vykdo pavaldžių darbuotojų veiklos kontrolę.
A	5	Pareigybei reikalaujama aukštesniojo lygmens vienos ar kelių atskirų sričių kompetencijų, susijusių su techninio pobūdžio funkcijų vykdymu: darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis, leidžianti dirbti savarankiškai. Dažni atvejai, kai reikalinga savarankiškai priimti sprendimus ir gebėti adaptuotis pagal situaciją.
B	4	Pareigybei reikalaujama aukštesniojo ar pradinio lygmens atskiros srities kompetencijų, gebėti savarankiškai planuoti ir organizuoti savo darbą, mokėti kaupti ir sisteminti, apibendrinti informaciją bei rengti išvadas ir teikti pasiūlymus.

B	3	Pareigybei reikalaujama atskiros srities kompetencijos, vykdam funkcijas ir priimant sprendimus ir (ar) teikiant siūlymus savarankiškai, kartais kontroliuojant jo darbų eigą.
C	2	Pareigybei reikalaujama techninio pobūdžio funkcijų vykdymas: darbui atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir (ar) žinios; funkcijos aiškiai apibrėžtos, tačiau dirbama pagal taisykles arba procedūras (nurodymus). Dažni atvejai, kai reikalinga savarankiškai priimti sprendimus ir gebėjimas adaptuotis pagal situaciją.
C	1	Pareigybei reikalaujama techninio pobūdžio funkcijų vykdymas: darbui atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir (ar) žinios; funkcijos aiškiai apibrėžtos, tačiau dirbama pagal taisykles arba procedūras (nurodymus).

Vilkaviškio rajono savivaldybės
Gudkaimio globos namų darbuotojų
darbo apmokėjimo sistemos
2 priedas

Globos namų darbuotojų pareiginė alga nustatoma atsižvelgiant į Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatyto minimalaus pareiginės algos koeficiento, pagal darbuotojų pareigybių lygmenis ir pareiginės algos koeficiento nustatymo intervalų kriterijus:

GLOBOS NAMŲ VADOVO PAVADUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI
(Baziniais dydžiais)

Vadovo pavaduotojai	Vadovauja mo darbo patirtis (metais)	Pareigybės lygis		
		A		
		Pareigybės lygmuo		
		8		
		profesinio darbo patirtis (metais)		
		iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
Direktoriaus pavaduotojas ūkiui.	iki 5	1.04–1,76	1.05–1,82	1.06–1,90
	nuo daugiau kaip 5 iki 10	1.05–1,79	1.06–1,84	1.07–1,92
	daugiau kaip 10	1.06–1,82	1.07–1,86	1.08–1,97

GLOBOS NAMŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITIES ADMINISTRACIJOS PADALINIŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI
(Baziniais dydžiais)

Struktūrinių padalinių vadovai	Vadovauja mo darbo patirtis (metais)	Pareigybės lygis					
		A			B		
		Pareigybės lygmuo					
		7			6		
		profesinio darbo patirtis (metais)			profesinio darbo patirtis (metais)		
		iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10	iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
Socialinio darbo padalinio vadovas.	iki 5	1,07–1,66	1,08–1,72	1,09–1,80	1,01–1,57	1,02–1,59	1,03–1,61
	nuo daugiau kaip 5 iki 10	1,08–1,69	1,09–1,74	1,10–1,82	1,02–1,59	1,03–1,61	1,04–1,63
	daugiau kaip 10	1,09–1,72	1,10–1,76	1,11–1,87	1,03–1,61	1,04–1,63	1,05–1,65

**GLOBOS NAMŲ ADMINISTRACIJOS PADALINIŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS
KOEFIICIENTAI**

(Baziniais dydžiais)

Struktūrinių padalinių vadovai	Vadovauja mo darbo patirtis (metais)	Pareigybės lygis					
		A			B		
		Pareigybės lygmuo					
		7			6		
		profesinio darbo patirtis (metais)			profesinio darbo patirtis (metais)		
		iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10	iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
Vyriausias slaugytojas, vyriausias finansininkas, mitybos sektoriaus vadovas.	iki 5	0,88–1,66	0,89–1,72	0,90–1,80	0,83–1,57	0,84–1,59	0,85–1,61
	nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,89–1,69	0,90–1,74	0,91–1,82	0,84–1,59	0,85–1,61	0,86–1,63
	daugiau kaip 10	0,90–1,72	0,91–1,76	0,92–1,87	0,85–1,61	0,86–1,63	0,87–1,65

**GLOBOS NAMŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITIES DARBUOTOJŲ, SU KURIAIS
SUDARYTOS SUTARTYS DĖL MENTORYSTĖS, IR SPECIALISTŲ PAREIGINĖS ALGOS
KOEFIICIENTAI**

(Baziniais dydžiais)

Specialistai	Pareigybės lygis	Pareigybės lygmuo	Pareiginės algos koeficientai		
			Profesinio darbo patirtis (metais)		
			iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
Socialinis darbuotojas.	A lygis	5	0,92–1,37	0,93–1,48	0,94–1,53
Užimtumo specialistas.	B lygis	3	0,89–1,19	0,90–1,24	0,91–1,29

**GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ, SU KURIAIS SUDARYTOS SUTARTYS DĖL
MENTORYSTĖS, IR SPECIALISTŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

(Baziniais dydžiais)

Specialistai	Pareigybės lygis	Pareigybės lygmuo	Pareiginės algos koeficientai		
			Profesinio darbo patirtis (metais)		
			iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
Slaugytojas, kineziterapeutas.	A lygis	5	0,85–1,37	0,86–1,48	0,87–1,53
Administratorius, finansininkas, personalo specialistas.	B lygis	4	0,82–1,19	0,83–1,24	0,84–1,29

GLOBOS NAMŲ KVALIFIKUOTŲ DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

(Baziniais dydžiais)

Kvalifikuoti darbuotojai	Pareigybės lygis	Pareigybės lygmuo	Pareiginės algos koeficientai		
			Profesinio darbo patirtis (metais)		
			iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
Slaugytojų padėjėjai.	C lygis	2	0,78–1,08	0,79–1,12	0,80–1,16
Elektrikas, vairuotojas, virėjas.	C lygis	1	0,71–1,08	0,72–1,12	0,73–1,16