

PATVIRTINTA

Biržų rajono Legailių globos namų
direktorius 2024 m. sausio 22 d.
įsakymu Nr. 1-15

SUDERINTA:

Darbuotojų darbo tarybos
protokolu 2024 m. sausio 31 d.
Nr.2

BIRŽŲ RAJONO LEGAILIŲ GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Biržų rajono Legailių globos namų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašas (toliau – Aprašas) nustato tikslus, principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Biržų rajono Legailių globos namų (toliau – Globos namai) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, (toliau – darbuotojai) pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, darbo apmokėjimo sąlygos ir dydžiai, materialinės pašalpos, kasmetinis veiklos vertinimas.

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, paskelbtomis Viešojo valdymo agentūros interneto svetainėje <https://vva.lrv.lt/lt/>. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso sąvokas.

3. Aprašas sudarytas vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kilmės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų 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. Darbo apmokėjimo sistemą nustato ir tvirtina Globos namų direktorius. Prieš įstaigos vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti informuojami įstaigos darbuotojai bei konsultuojamasi su darbo taryba. Darbo apmokėjimo sistema prieinama visiems įstaigos darbuotojams susipažinti Globos namų internetiniame puslapyje <https://www.legailiai.lt/>

5. Globos namų Darbo apmokėjimo sistema apima:

5.2. darbo apmokėjimo principus;

5.3. Globos namuose taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą (-us);

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

5.5. įstaigos pareigybių pakopų struktūrą;

5.6. pareiginių algų koeficientų intervalus;

5.7. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;

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

5.9. Globos namų Darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

II SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGIAI IR PAREIGYBIŲ GRUPĖS

6. Globos namų darbuotojų pareigybės yra šių lygių:

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

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

6.1.2. 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;

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

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

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

7. Globos namų darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

7.1. Globos namų direktoriaus pareigybę priskiriama biudžetinių įstaigų vadovų grupei.

7.2. A2 lygiui priskiriamos pareigybės: vyriausias socialinis darbuotojas, socialinis darbuotojas;

7.3. B lygiui priskiriamos pareigybės: apskaitą tvarkantis asmuo, viešųjų pirkimų specialistas, administratorius – sekretoriaus, vyriausias bendrosios praktikos slaugytojas, bendrosios praktikos slaugytojas, dietistas;

7.4. C lygiui priskiriamos pareigybės: individualios priežiūros darbuotojas, užimtumo specialistas, bendrosios praktikos slaugytojo padėjėjas, ūkio dalies vedėjas, santechnikas, elektrikas, vairuotojas, kūrikas, sandėlio vedėjas, vyriausias virėjas, virėjas, internetinio tinklapio specialistas, siuvėjas.

7.5. D lygiui priskiriamos pareigybės: pagalbinis darbininkas – budėtojas, pagalbinis darbininkas, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

8. Darbuotojo pareigybės aprašyme nurodoma:

8.1. pareigybės grupė;

8.2. pareigybės pavadinimas;

8.3. konkretus pareigybės lygis;

8.4. specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija);

8.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

9. Globos namų darbuotojo pareigybės pakopa, pagal kurią apskaičiuojamas darbuotojo pareiginės algos koeficientas, nustatomas vadovaujantis šio Aprašo 1 priede nustatytais kriterijais.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

10. Globos namuose yra išlaikomas pareigybių hierarchinės struktūros vientisumas nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės ir taikomi šie pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

10.1. išsilavinimas – kriterijus, apibrėžiantis konkrečiai pareigybei keliamą išsilavinimo reikalavimą;

10.2. profesinio darbo patirtis, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos, specialybės darbas;

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

10.4. atsakomybės – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės, kuri dalyvauja analizuojamos funkcijos atlikime, faktinę atsakomybę už laukiamą rezultatą.

11. 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 pakopas. Darbo užmokesčio prasme, darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Arba, jei kalbama apie išskirtinius konkretaus darbuotojo darbo rezultatus, tuomet tai veiklos vertinimo, priemokų skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

12. Darbuotojų pareiginė alga nustatoma pagal šio Aprašo 2 ir 3 priedus, vadovaujantis nustatytais kriterijais ir atsižvelgiant į darbuotojo pakopą ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas ar atliktos pareigybės aprašyme nustatytos analogiškos funkcijos, pareigybei keliamą išsilavinimo lygį, veiklos sudėtingumą bei pareigybės atsakomybę.

13. Naujai priimamam darbuotojui taikomas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, nurodytas šio Aprašo 2 ir 3 prieduose.

14. D lygio darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio.

15. Globos namų direktorius nustato darbo apmokėjimo sistemą prieš tai atlikęs įstaigos darbo užmokesčio fondo analizę ir įvertinęs pareiginės algos diferencijavimo pakopos pagrįstumą atskiroms pareigybėms.

IV SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

16. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

16.1. pareiginė alga;

16.2. priemokos;

16.3. pinigine išmoka;

16.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

16.5. kintamoji dalis (paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo).

17. Kiekvienai Globos namų pareigybės pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų reikšmės (toliau – intervalo plotis). Globos namų pareiginių algų koeficientų intervalai pateikti Aprašo 3 priede. D lygio pareigybių darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.

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

19. Darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal Apraše numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Globos namų direktorius.

20. Darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas bei šį Aprašą, sulygstama darbo sutartyje.

21. Pareiginės algos koeficientų intervalai gali būti peržiūrėti ir atnaujinami pagal poreikį.

22. Ypatingais išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir siekiama išlaikyti institucijos veiklos strateginę reikšmę, kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota ir Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas tam tikrų profesijų atstovų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo Apraše nurodomų pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nustatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo reikalavimo. Tokioms pareigybėms gali būti nustatomas iki 30 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas nei, kad pagal kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis.

V SKYRIUS

PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR VIENKARTINĖS PINIGINĖS IŠMOKOS

23. Priemokos darbuotojams skiriamos už:

23.1. pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, dėl laikino nedarbingumo, komandiruočių, kasmetinių atostogų ar kitais atvejais;

23.1.1. pavadavimo laikino nedarbingumo atveju kai papildomos funkcijos atliekamos dienos metu, skaičiuojamas priemokos dydis vadovaujantis papildomas funkcijas atliekančio darbuotojo pareiginės algos koeficientu;

23.1.2. pavadavimo laikino nedarbingumo atveju kai papildomos funkcijos atliekamos nakties metu, skaičiuojamas priemokos dydis vadovaujantis MMA.

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

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

24. Kiekviena Aprašo 23.1 – 23.3 papunkčiuose nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 20 procentų pareiginės algos, bet nedidesnė nei 40 procentų. Nustatomų priemonių sumos dydis negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

25. Priemokos darbuotojams skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

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

27. Priemokos skiriamos neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

28. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

28.1. padėka;

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

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

28.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

29. Prie 28.1 – 28.5. papunkčiuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

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

30.1. veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius;

30.2. darbuotojams atlikus vienkartinės ypatingos svarbos užduotis;

30.3. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis;

30.5. darbuotojams įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją ir savo noru atsistatydinantiems iš darbuotojo pareigų.

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

32. Aprašo 30.1 – 30.5 papunkčiuose nurodyta vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios darbuotojo pareiginės algos.

33. Vienkartinės pinigines išmokos darbuotojams mokamos iš Globos namų sutaupytų darbo užmokesčio lėšų.

34. 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, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

VI SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS IR KITOS GARANTIJOS

35. 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.

35.1. dėl paties darbuotojo ligos – nuo 1 iki 2 minimaliųjų mėnesinių algų (toliai –MMA) dydžio materialinė pašalpa;

35.2. 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 0,5 MMA iki 1 MMA;

35.3. 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 – 0,5 MMA.

35.4. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo – iki 2 MMA.

36. Mirus 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 biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama 1 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

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

38. Materialinė pašalpa skiriama ir mokama neviršijant Globos namams skirtų lėšų. Materialinė pašalpa gali būti skirta mažesnio dydžio nei nurodyta 35.1. – 35.4 papunkčiuose bei 36 punkte, jeigu Globos namuose nėra pakankamai lėšų skirti nustatyto dydžio materialinę pašalpą.

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

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

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

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

42. 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.

43. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš šio Aprašo 40-43 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

VIII SKYRIUS DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS

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

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

veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas toje biudžetinėje įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla.

46. Globos namų direktorius praėjusių metų darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

46.1. viršijanti lūkesčius;

46.2. atitinkanti lūkesčius;

46.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

46.4. neatitinkanti lūkesčių.

47. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, darbuotojui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

48. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, darbuotojui 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 mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

49. Darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal Darbo apmokėjimo sistemą.

50. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia ir darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimas yra baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu tarnybinės veiklos vertinimu:

50.1. darbuotojas, nesutinkantis vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į Globos namų direktorių, pateikdamas pagrindžiančius nesutikimo motyvus bei prašydamas veiklą vertinti pakartotinai. Direktorių išanalizavęs darbuotojo prašymą, atlieka pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą.

51. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

52. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tai pareigybių pakopai nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), darbo apmokėjimo sistemoje 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 tos pareigybių pakopos nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

53. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo įsigaliojimo.

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

55. Darbo apmokėjimo sistema keičiama Globos namų direktoriaus įsakymu.

Biržų rajono Legailių globos namų
darbuotojų, dirbančių pagal darbo
sutartis, darbo apmokėjimo sistemos
nustatymo aprašo

1 priedas

PAREIGYBIŲ PAKOPŲ NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

Eil. Nr.	Kriterijaus pavadinimas ir aprašymas	Pakopos
1.	Išsilavinimas (kriterijus, apibrėžiantis konkrečiai pareigybei keliamą išsilavinimo reikalavimą)	
1.1.	Išsilavinimo reikalavimas nekeliamas.	I
1.2.	Vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija	II
1.3.	Aukštasis koleginiškas išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu	III
1.4.	Aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu, aukštasis koleginiškas išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu	IV
1.5.	Aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu	V
2.	Darbo patirtis (kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis)	
2.1.	Darbo patirties dirbant analogišką pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbą arba vykdant funkcijas, analogiškas nustatytoms pareigybės aprašyme, nereikalaujama	I
2.2.	Ne mažiau dviejų metų ar didesnės darbo patirties dirbant analogišką pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbą arba vykdant funkcijas, analogiškas nustatytoms pareigybės aprašyme, profesinių tam tikros srities (-ių) žinių, gebėjimų	II
2.3.	Reikalaujama penkerių metų ar didesnės darbo patirties dirbant analogišką pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbą arba vykdant funkcijas, analogiškas nustatytoms pareigybės aprašyme, profesinių tam tikros srities (-ių) žinių, gebėjimų	III
2.4.	Reikalaujama dešimties metų ar didesnės darbo patirties dirbant analogišką pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbą arba vykdant funkcijas, analogiškas nustatytoms pareigybės aprašyme, profesinių tam tikros srities (-ių) žinių, gebėjimų	IV
2.5.	Reikalaujama vienerių metų ar didesnės darbo patirties dirbant analogišką pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbą arba vykdant funkcijas, analogiškas nustatytoms pareigybės aprašyme, profesinių tam tikros srities žinių, gebėjimų ir vadovaujamojo darbo patirties ir gebėjimų	V

3.	Veiklos sudėtingumas (kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis)	
3.1.	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties rutinines / pasikartojančias užduotis ir (ar) vykdo rutinines / pasikartojančias technines funkcijas / darbus veikdamas pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles. Užduočių / darbų atlikimas daro nereikšmingą įtaką įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams.	I
3.2.	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis atsirinkdamas ir pagal situaciją pritaikydamas instrukcijas, metodikas, teisės aktus ir pan. Darbuotojas sprendimų nepriima, užduočių atlikimas daro tam tikrą įtaką padalinio ir (ar) įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams – yra sudedamoji dalis didesnės apimties užduočiai atlikti / rezultatui pasiekti. Funkcijos vykdomos savarankiškai ir (ar) pagal kitų asmenų priimtus sprendimus (nurodymus).	II
3.3.	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis, tačiau dalis atliekamų užduočių yra didelės apimties, sudėtingos, reikalaujančios išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, vidinės ir išorinės aplinkos ryšius. Būdingas užduoties atlikimo ir (ar) užduoties rezultatų poveikis platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų). Užduočių įvykdymui gali būti reikalingos specialios žinios, atitinkamos srities (-ių) teisės aktų išmanymas ir taikymas. Funkcijos vykdomos savarankiškai ir pagal kitų aukštesnio lygio pareigybes užimančių asmenų priimtus sprendimus (nurodymus). Savarankiškai koordinuojama sprendimo eiga. Užduočių atlikimas daro įtaką padalinio veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už įstaigos ribų.	III
3.4.	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis, reikalaujančias išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, vidinės ir išorinės aplinkos ryšius. Būdingas užduoties atlikimo ir (ar) užduoties rezultatų poveikis platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų). Užduočių įvykdymui gali būti reikalingos specialios žinios, atitinkamos srities (-ių) teisės aktų išmanymas ir taikymas. Priima sprendimus, numato būdus ir priemones didelės svarbos ir (ar) apimties klausimas spręsti, koordinuoja sprendimo eigą. Funkcijos vykdomos savarankiškai ir pagal kitų aukštesnio lygio pareigybes užimančių asmenų priimtus sprendimus (nurodymus). Užduočių atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams. Reikalui esant atlieka dalį įstaigos vadovo funkcijų.	IV
3.5.	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) labai didelės apimties užduotis, reikalaujančias išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, vidinės ir išorinės aplinkos ryšius. Būdingas užduoties atlikimo ir (ar) užduoties rezultatų poveikis platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų). Užduočių įvykdymui gali būti reikalingos specialios žinios, atitinkamos srities (-ių) teisės aktų išmanymas ir taikymas. Priima sprendimus, numato būdus ir	V

	priemonės didelės svarbos ir (ar) apimties klausimas spręsti, koordinuoja sprendimo eigą. Funkcijos vykdomos savarankiškai. Užduočių atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už įstaigos ribų. Tai yra vadovaujanti pareigybė.	
4.	Atsakomybės lygis (kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą)	
4.1.	Atsakomybės lygis žemas. Darbuotojas sprendimų nepriima, užduotys dažniausiai vykdomos pagal kitų asmenų priimtus sprendimus (nurodymus).	I
4.2.	Atsakomybės lygis vidutinis. Darbuotojas sprendimų nepriima, jo veiklos rezultatas yra sudedamoji dalis didesnės apimties rezultatui pasiekti / užduočiai atlikti.	II
4.3.	Atsakomybės lygis aukštesnis už vidutinį. Darbuotojo sprendimai susiję su grupės darbuotojų darbo organizavimu, užtikrinant struktūrinio padalinio veiklų vykdymą pagal aukštesnio lygio pareigybės darbuotojo pavidimą. Darbuotojo veiklos rezultatas yra sudedamoji dalis didesnės apimties rezultatui pasiekti / užduočiai atlikti. Darbuotojas atlieka paraminę funkciją (pataria, paaiškina, stebi, komentuoja, pritaria) bei suderina veiksmus. Darbo rezultatas yra panaudojamas pagrindinio funkcijos / veiklos rezultato pasiekimui.	III
4.4.	Atsakomybės lygis aukštas. Darbuotojas atsako už įstaigos veiklos uždavinių, funkcijų įgyvendinimą konkrečioje veiklos srityje (-yse), dirba su viešųjų pirkimų, dokumentų valdymo sistemomis. Darbuotojas yra atsakingas priima tarpinius sprendimus, įtakojančius politikos įgyvendinimo tam tikroje veiklos srityje (-yse) visumos rezultatą.	IV
4.5.	Atsakomybės lygis aukščiausias. Šio lygio atsakomybė gali būti priskiriama tik vienai pareigybei. Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį, turi teisę priimti sprendimą, kai susiduria su pasirinkimo galimybe. Ši pareigybė turi teisę deleguoti dalį atsakomybės (visos deleguoti negalima). Neša atsakomybę už įstaigos veiklą bei visapusišką funkcionavimą.	V

Biržų rajono Legailių globos namų
darbuotojų, dirbančių pagal darbo
sutartis, darbo apmokėjimo sistemos
nustatymo aprašo

2 priedas

**BIRŽŲ RAJONO LEGAILIŲ GLOBOS NAMŲ PAREIGYBIŲ PAKOPŲ
STRUKTŪRA**

Pakopa	Pareigybės pavadinimas		
	Tiesiogiai su Globos namų gyventojais dirbantys darbuotojai	Administracija	Kiti darbuotojai
V pakopa		Globos namų direktorius	
IV pakopa	Vyriausias socialinis darbuotojas (A1 lygis), Vyriausias slaugytojas (B lygis)	Apskaitą tvarkantis asmuo (B lygis), Viešųjų pirkimų specialistas (B lygis), Administratorius – sekretorius (B lygis)	
III pakopa	Socialinis darbuotojas (A1 lygis), Slaugytojas (B lygis)		Ūkio dalies vedėjas (C lygis), Vyr. virėjas (C lygis)
II pakopa	Individualios priežiūros darbuotojas (C lygis), Užimtumo specialistas (C lygis), Slaugytojo padėjėjas (C lygis)		Sandėlio vedėjas (C lygis), Virėjas (C lygis), Dietistas (B lygis), Elektrikas (C lygis), Kūrikas (C lygis), Siuvėjas (C lygis), Internetinio puslapio specialistas (C lygis), Vairuotojas (C lygis), Santehnikas (C lygis)
I pakopa	Pagalbinis darbininkas – budėtojas (D lygis)		Pagalbinis darbininkas (D lygis)

Biržų rajono Legailių globos namų
darbuotojų, dirbančių pagal darbo
sutartis, darbo apmokėjimo sistemos
nustatymo aprašo
3 priedas

**BIRŽŲ RAJONO LEGAILIŲ GLOBOS NAMŲ PAREIGINIŲ
ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

SOCIALINĖS SRITIES DARBUOTOJAI (A lygis)

Pareigybės pakopos	Pareiginės algos koeficientai		
	Mažiausia	Vidutinė	Didžiausia
IV	0,86	1,08	1,29
III	0,82	1,03	1,23

SOCIALINĖS SRITIES DARBUOTOJAI (C lygis)

Pareigybės pakopos	Pareiginės algos koeficientai		
	Mažiausia	Vidutinė	Didžiausia
II	0,69	0,87	1,04

KITI SPECIALISTAI (B lygis)

Pareigybės pakopos	Pareiginės algos koeficientai		
	Mažiausia	Vidutinė	Didžiausia
IV	0,86	1,08	1,29

KVALIFIKUOTI DARBUOTOJAI (C lygis)

Pareigybės pakopos	Pareiginės algos koeficientai		
	Mažiausia	Vidutinė	Didžiausia
III	0,62	0,78	0,93
II	0,57	0,68	0,82

NEKVALIFIKUOTI DARBUOTOJAI (D lygis)

Pareigybės pakopos	Pareiginės algos koeficientai		
	Mažiausia	Vidutinė	Didžiausia
I	MMA		