



ZARASŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS DĖL ZARASŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠO TVIRTINIMO

2025 m. gruodžio 31 d. Nr. 3-
Zarasai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, 2025 m. gruodžio 16 d. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 2, 4, 6, 7, 9 straipsnių ir 1, 2 priedų pakeitimo įstatymu Nr. XV-682:

1. T v i r t i n u Zarasų socialinės globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašą (pridedama).
2. N u s t a t a u, kad šis įsakymas įsigalioja nuo 2026 m. sausio 1 d.
3. P r i p a ž į s t u netekusiu galios Zarasų socialinės globos namų direktoriaus 2025 m. sausio 14 d. įsakymą Nr. 3-1 „Dėl Zarasų socialinės globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašo tvirtinimo“.

Direktorė

Daiva Dūdėnienė

Parengė
Administratorė

Kristina Špūraitė – Pupelienė

ZARASŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Zarasų socialinės globos namų (toliau – globos namai) darbuotojų (toliau – darbuotojai) darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – aprašas) parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK) ir nustato globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, darbuotojų pareigybių lygius, grupes, pakopas, kasmetinį veiklos vertinimą, skatinimą, materialines pašalpas.

2. Šis Darbo apmokėjimo sistemos aprašas netaikomas globos namų direktoriui.

II. DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS

3. Darbuotojų pareigybės skirstomos į keturis lygius:

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 koleginis 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.

4. Globos namų darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

1) globos namų direktorius ir jo pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;

2) struktūrinių padalinių vadovai, jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

3) specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4) kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

5) darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).

5. Globos namų darbuotojų pareigybės (išskyrus D lygį) suskirstytos į keturiolika pakopų. Pareigų pakopos nurodytos Darbo apmokėjimo sistemos aprašo priede (1 priedas).

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

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

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

6.3. pareigybės įgūdžiai, kompetencija, 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;

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

7. Globos namų pareigybių skaičių ir pareigybių sąrašą, naudodamasis Lietuvos Respublikos Ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodu ir pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti, nustato globos namų direktorius, konsultuodamasis su darbuotojų atstovais.

8. Globos namų direktorius ar jo įgaliotas asmuo tvirtina įstaigos pareigybių sąrašė esančių pareigybių aprašymus, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinta Biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokytojus, pareigybių aprašymo metodika.

9. Darbuotojo pareigybės aprašyme nurodoma:

1) pareigybės grupė;

2) pareigybės pavadinimas;

3) konkretus pareigybės lygis;

4) specialieji reikalavimai, keliama šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, kvalifikacija ar kiti specialieji reikalavimai);

5) pareigybei priskirtos funkcijos.

Pareigybės aprašyme gali būti nurodomos ir kitos su vykdomomis funkcijomis ar

įstaigos veikla susijusios struktūrinės dalys ar kiti reikalavimai (įstaigos vizija, misija, pareigybės veiklos sritis (bendroji, specialioji, kt.) ir (ar) specializacija, pareigybei nustatomi rodikliai, pareigybei keliamų kompetencijų (įgūdžių, žinių, gebėjimų) reikalavimai, pareigybės pavaldumas, atsakomybė, kt.).

10. Darbuotojas su pareigybės aprašymu supažindinamas naudojantis dokumentų valdymo informacine sistema, kurioje tvarkoma informacija, susijusi su personalo valdymu ir administravimu. Jei supažindinti darbuotoją su pareigybės aprašymu naudojantis nurodyta įstaigos informacine sistema nėra galimybės, darbuotojas su pareigybės aprašymu supažindinamas pasirašytinai.

III. DARBO UŽMOKESTIS IR JO MOKĖJIMO TVARKA

11. Globos namų darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

1) pareiginė alga;

2) priemokos;

3) skatinimas;

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

5) kintamoji dalis, skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą. Pareiginės algos kintamoji dalis gali būti iki 40 procentų pareiginės algos, ji mokama iki darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo dienos. Globos namų darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta nuo jo darbo įstaigoje pradžios arba pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ji negali būti didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

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

13. Globos namų darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus darbininkus.

14. Globos namų darbuotojo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydis negali viršyti globos namų direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede arba kituose įstatymuose, išskyrus Darbo apmokėjimo įstatymo 6 straipsnio 6 dalyje nustatytus atvejus.

15. Darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš aprašo 1 priede nustatytų pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalo, atsižvelgus į apraše nustatytus pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus ir įvertinus globos namų finansines galimybes (darbo užmokesčio fondą).

16. 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.

17. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.

18. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurių pagal pareigybės aprašymą priskirtoms funkcijoms atlikti magistro kvalifikacinio laipsnio nereikalaujama (išskyrus biudžetinių įstaigų vadovus). Jeigu įstaigoje nėra kitų to paties lygmens (pakopos) pareigybių, su kuriomis galėtų būti lyginamos A1 lygio pareigybės, A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka didinami 20 procentų, palyginti su žemesnio lygmens (pakopos) pareigybėmis.

19. Šio aprašo priede nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai socialinių paslaugų srities darbuotojams didinami 21 procentu.

20. Socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į jo turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją: jeigu socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija pirma (žemiausia), jo pareiginės algos koeficientas didinamas 15 procentų, jeigu antra (aukštesnė), – 20 procentų, jeigu trečia (aukščiausia), – 30 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų.

21. Globos namų darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal šią darbo apmokėjimo sistemą, sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais.

22. Darbo užmokestis mokamas pinigais.

23. Darbuotojų darbo užmokesčio avansinė dalis yra ne didesnė kaip 50 proc. darbo užmokesčio, sulygto darbo sutartyje, neatskaičius mokesčių. Avansinis mokėjimas keičiamas, gavus darbuotojo prašymą. Avanso suma, nurodyta darbuotojo prašyme, mažinama proporcingai faktiškai

dirbtam mėnesio laikui, jeigu iki avanso mokėjimo dienos darbuotojas turėjo laikotarpį, už kuriuos darbo užmokestis nepriklauso (laikinas nedarbingumas, nemokamos atostogos, kasmetinės atostogos, už kurias atostoginiai išmokėti iki atostogų pradžios, darbo pradžia ne nuo pirmos mėnesio dienos ir kiti laikotarpiai, kuriais darbuotojas nedirbo ir (ar) už tą laiką nėra mokamas darbo užmokestis).

24. Ne rečiau kaip kartą per mėnesį elektroniniu būdu darbuotojui pateikiama informacija apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę.

25. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį (atlyginimas nuo 6 iki 8 mėnesio darbo dienos, avansas nuo 16 iki 18 mėnesio darbo dienos), o jeigu darbuotojas prašo, – kartą per mėnesį. Bet kuriuo atveju už darbą per kalendorinį mėnesį negali būti atsiskaitoma vėliau negu per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.

26. Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, taip pat dienpinigiai ir komandiruotės išlaidų kompensacijos mokami pavedimu į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą.

27. Ligos išmoka už dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku, negali būti mažesnė negu 62,06 procento ir didesnė negu 100 procentų išmokos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka. Pagrindas skirti ligos išmoką yra nedarbingumo pažymėjimas, išduotas pagal Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamas Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės.

28. Aprašo punktuose nustatyta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka globos namų direktoriaus sprendimu gali būti netaikoma, mokant darbo užmokestį už paskutinį atitinkamų kalendorinių metų mėnesį (gruodžio mėnesį). Tokiu atveju darbuotojui darbo užmokestis (dalis darbo užmokesčio) išmokamas ne vėliau kaip paskutinę einamųjų metų dieną.

IV. PRIEMOKOS

29. Globos namų darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

29.1. nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos – už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas (nurodoma kokius konkrečius darbus ar užduotis turi atlikti darbuotojas, laikinai pavaduojantis kitą darbuotoją). Priemoka už pavadavimą darbuotojui skiriama jeigu pavadavimo funkcija nėra numatyta darbuotojo, kuriam raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, pareigybės aprašyme

ir pavadavimas trunka ilgiau kaip 10 darbo dienų. Priemoka taip pat skiriama darbuotojui, kurio pareigybės aprašyme yra numatyta pavadavimo funkcija, tačiau kito darbuotojo laikinas pavadavimas trunka ilgiau kaip vieną mėnesį. Už darbuotojo pavadavimą jo kasmetinių atostogų metu skiriama iki 20 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.

29.2. nuo 10 iki 60 procentų pareiginės algos – už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos. Papildomos užduotys yra tokios užduotys, kurios nėra tiesiogiai nustatytos darbuotojo pareigybės aprašyme.

29.3. nuo 10 iki 60 procentų pareiginės algos – už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė. Įprastą darbo krūvį viršijanti veikla, kai yra padidėjęs darbų mastas, siejama su darbuotojo darbo krūvio padidėjimu, jam atliekant jo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

30. Darbuotojui gali būti skiriamos kelios priemokos esant tiek skirtingiems, tiek ir vienodiems priemokų skyrimo pagrindams, tačiau visais atvejais bendra priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

31. Globos namų darbuotojams priemoka skiriama jo tiesioginio vadovo iniciatyva. Tiesioginis darbuotojo vadovas, atsiradus šiame apraše nurodytiems priemokos skyrimo pagrindams, surašo motyvuotą tarnybinį pranešimą (toliau – tarnybinis pranešimas), aprašo 2 priedas, adresuotą globos namų direktoriui. Tarnybiniame pranešime dėl priemokos skyrimo turi būti nurodytas priemokos skyrimo pagrindas ir jį pagrindžiančios aplinkybės (argumentai), laikotarpis, už kurį skiriama priemoka, ir siūlomas priemokos dydis. Globos namų direktorius konkretų priemokos dydį iš aprašo 29 punkto papunkčiuose nustatytų priemokų dydžių intervalo nustato atsižvelgdamas į priemokos skyrimo pagrindą ir jį pagrindžiančias aplinkybes. Priimant sprendimą dėl priemokos skyrimo ir (ar) konkretaus jos dydžio nustatymo, visais atvejais turi būti vertinamos įstaigos finansinės galimybės.

V. SKATINIMAS

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

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

1) padėka;

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);

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

4) vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

5) finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip globos namų darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

6) kintamąja dalimi.

34. Prie šio aprašo 33 punkte nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

35. Globos namų darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

VI. MATERIALINĖS PAŠALPOS

36. Įstaigos 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 įstaigos darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama 500,00 Eur dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

37. Mirus įstaigos 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 įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama 1 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai. Materialinė pašalpa skiriama mirusįjį laidojančiam asmeniui.

38. Materialinę pašalpą globos namų darbuotojams skiria darbuotoją į pareigas priimančias asmuo iš globos namų skirtų lėšų.

39. Šio sistemos aprašo 36-37 punktuose nurodytos išmokos mokamos iš kitų lėšų.

VII. DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

40. Vertinama globos namų darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veikla.

41. Socialinių paslaugų srities darbuotojų, sveikatos priežiūros specialistų, veikla

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

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

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 darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

45. Tiesioginis globos namų darbuotojo vadovas (toliau – tiesioginis vadovas) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

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

46. Jeigu globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip *atitinkanti lūkesčius*, jo teisinė padėtis nesikeičia ir jo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

Taip pat globos namų darbuotojui gali būti nustatoma skatinimo priemonė – ne mažesnė, kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis.

47. Jeigu globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip *viršijanti lūkesčius*, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu (pasirenkama viena iš šios punkto 1–3 papunkčiuose nustatytų priemonių, taip pat papildomai gali būti taikomos šios tvarkos 33 punkte numatytos skatinimo priemonės):

1) globos namų darbuotojui pagal darbo apmokėjimo sistemą gali būti nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, kuris negali viršyti nustatyto didžiausio tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas koeficiento, arba

2) globos namų darbuotojui darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka gali būti taikoma viena ar kelios šios tvarkos 33 punkto 2–6 papunkčiuose nustatytos skatinimo priemonės, arba

3) globos namų darbuotojas gali būti perkeliamas į įstaigoje esančias aukštesnes darbuotojo pareigas, kurios darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos aukštesniam pareigybių lygmeniui (pakopai), jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas

neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės 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). Perkeliant globos namų darbuotoją į aukštesnes pareigas, jam pagal darbo apmokėjimo sistemą nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, kuris negali viršyti nustatyto didžiausio to pareigybių lygmens (pakopos), į kurią darbuotojas perkeliamas, pareigybių pareiginės algos koeficiento.

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

49. Kai globos namų darbuotojo veikla įvertinama kaip *neatitinkanti lūkesčių*, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu įstaigos vadovo sprendimu:

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 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

2) globos namų darbuotojas gali būti perkeliamas į įstaigoje esančias žemesnes pareigas, kurios darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos žemesniam pareigybių lygmeniui (pakopai), jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės 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). Perkeliant darbuotoją į žemesnes pareigas, jam pagal darbo apmokėjimo sistemą gali būti nustatomas ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnis pareiginės algos koeficientas, kuris negali būti mažesnis kaip nustatytas mažiausias to pareigybių lygmens (pakopos), į kurią darbuotojas perkeliamas, pareigybių pareiginės algos koeficientas, arba

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

50. Neeilinis globos namų darbuotojo veiklos vertinimas šio aprašo 51 punkte nustatyta tvarka atliekamas globos namų direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

1) tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su globos namų darbuotojo veiklos rezultatais;

2) globos namų darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

3) globos namų darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes (išskyrus globos namų

vadovo ar jo pavaduotojo) pareigas;

4) jeigu globos namų darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

51. Nėeilinis globos namų darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas šio aprašo 50 punkte nustatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo globos namų darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas globos namuose.

52. Globos namų darbuotojas, nesutinkantis su 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 darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, globos namų 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.

VIII. DARBUOTOJŲ PAPILDOMOS NAUDOS

53. Darbuotojams suteikiamos laisvos darbo dienos, paliekant jiems jų vidutinį darbo užmokestį:

53.1. neturintiems teisės į papildomas poilsio dienas pagal Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalį ir auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas – laisva darbo diena pirmąją mokslo metų dieną;

53.2. dėl jų artimųjų giminaičių, sutuoktinio (partnerio, sugyventinio), jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, mirties – iki 3 laisvų darbo dienų;

53.3. santuokai ar partnerystei įstatymų nustatyta tvarka sudaryti – iki 3 laisvų darbo dienų;

53.4. savanorystei Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymo nustatyta tvarka – viena laisva darbo diena per mėnesį.

54. Darbuotojams, kurių darbo santykiai su globos namais tęsiasi ilgiau negu 5 metus, už mokymosi atostogas, nurodytas Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalyje, trunkančias iki dešimt darbo dienų per vienus darbo metus, paliekama ne mažiau kaip pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

55. Darbuotojui jo gimimo dieną suteikiama laisva darbo diena, mokant jam jo

vidutinį darbo užmokestį. Jeigu darbuotojo gimimo diena sutampa su poilsio ar šventine diena, laisva darbo diena, darbuotojui suderinus su tiesioginiu vadovu, suteikiama arba dieną prieš, arba dieną po darbuotojo gimimo dienos.

IX. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

56. Globos namų direktorius tvirtina darbo apmokėjimo sistemos aprašą.

57. Darbuotojai su darbo apmokėjimo sistema supažindinami globos namuose nustatyta tvarka.

58. Darbo apmokėjimo sistema globos namuose parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo.

59. Rengiant, keičiant sistemą globos namų direktorius įtraukia į sprendimų priėmimą globos namų Darbo tarybą.

60. Darbo apmokėjimo sistema keičiama pasikeitus teisės aktams, reglamentuojantiems globos namų darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo ir darbuotojų veiklos vertinimo tvarka.

Zarasų socialinės globos namų darbuotojų
darbo apmokėjimo sistemos aprašo
1 priedas

PAREIGYBIŲ PAKOPOS IR PAREIGYGINIŲ ALGŲ KOEFICINETŲ INTERVALAI

Pareigybės pakopa	Pareigybė	Pareigybės lygis	Pareiginės algos koeficiento intervalas	Pareigybės kriterijai, sudėtingumas
14	Vadovo pavaduotojas: 1. Direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams	A	1,26*-2,0	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija. Pareigybei pavesta kuruoti globos namų direktoriaus pavestas globos namų valdymo sritis, vykdyti globos namų direktoriaus funkcijas jį pavaduojant.
13	Vadovo pavaduotojas: 1. Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams	A	1,04-1,5	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija. Pareigybei pavesta kuruoti globos namų direktoriaus pavestas globos namų valdymo sritis, vykdyti globos namų direktoriaus funkcijas jį pavaduojant.

12	Struktūrinio padalinio vadovas: 1. Vyriausias socialinis darbuotojas	A	1,07*-2,0	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija. Pareigybei pavesta vadovauti globos namų padaliniui, susijusiam su viena ar keliomis 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.
11	Struktūrinio padalinio vadovas: 1. Planavimo ir finansų valdymo padalinio vadovas 2. Ūkio padalinio vadovas 3. Vyriausiasis slaugytojas	A	0,88-1,6	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija. Pareigybei pavesta vadovauti globos namų padaliniui, susijusiam su viena ar keliomis 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.
10	Struktūrinio padalinio vadovo pavaduotojas: 1. Socialinis darbuotojas (Socialinio padalinio vadovo pavaduotojas	A	1,01*-1,5	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija. Pareigybei pavestas vadovavimas padaliniui nesant padalinio vadovo ir didelės apimties ir (ar) svarbių bendrųjų funkcijų vykdymas.

9	Struktūrinio padalinio vadovo pavaduotojas: 1. Inžinierius (Ūkio padalinio vadovo pavaduotojas) 2. Bendrosios praktikos slaugytojas (Vyriausiojo slaugytojo pavaduotojas)	B	0,78-1,0	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų. Pareigybei pavestas vadovavimas padaliniui nesant padalinio vadovo ir didelės apimties ir (ar) svarbių bendrųjų funkcijų vykdymas.
8	Specialistas: 1. Psichologas 2. Gydytojas psichiatras 3. Gydytojas odontologas 4. Vidaus ligų gydytojas	A1	0,92**-1,0	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija. Pareigybei reikalaujama aukščiausios kompetencijos - profesionalumo, gebėjimo savarankiškai rengti svarbius sudėtingus veiklos siūlymus, konsultuoti globos namų darbuotojus.
7	Specialistas: 1. Socialinis darbuotojas	A	0,92*-1,5	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija. Pareigybei reikalaujama aukštos vienos srities kompetencijos - profesionalumo, gebėjimo savarankiškai priimti nesudėtingus sprendimus ir (ar) teikti siūlymus dėl globos namų sprendimų įgyvendinimo.
6	Specialistas: 1. Ergoterapeutas 2. Administratorius	A	0,76-1,0	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija. Darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis leidžia dirbti savarankiškai; funkcijos yra

				apibrėžtos, bet gana dažni atvejai kai reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas adaptuotis pagal situaciją.
5	Specialistas: 1. Ekonomistas	B	0,73-1,0	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų. Darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis priimant sprendimus ir (ar) teikiant siūlymus leidžia dirbti savarankiškai, funkcijos yra apibrėžtos.
4	Specialistas: 1. Bendrosios praktikos slaugytojas	B	0,73-1,0	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų. Darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis leidžia dirbti iš dalies savarankiškai; funkcijos yra apibrėžtos, sprendimus ir (ar) siūlymus vykdo su nuolatine priežiūra.
3	Kvalifikuotas darbuotojas: 1. Planavimo ir finansų valdymo padalinio specialistas	C	0,71-1,0	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija; darbui atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir (ar) žinios, funkcijos aiškiai apibrėžtos, dirbama pagal taisykles (procedūras).
2	Kvalifikuotas darbuotojas: 1. Individualios priežiūros darbuotojas 2. Užimtumo specialistas	C	0,86*-1,0	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija. Darbui atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir (ar) žinios; funkcijos aiškiai apibrėžtos, tačiau dirbama pagal taisykles (procedūras).
1	Kvalifikuotas darbuotojas: 1. Energetikas 2. Siuvėjas 3. Santechnikas 4. Katilinės operatorius	C	0,71-1,0	Pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija; specialūs įgūdžiai ar patirtis. Funkcijos aiškiai apibrėžtos, dirbama pagal taisykles, reikalinga darbo patirtis bei nuolatinis žinių atnaujinimas.

* yra padidinti 21 proc. kaip nustato Darbo apmokėjimo įstatymas.

**yra padidinti 20 proc. kaip nustato Darbo apmokėjimo įstatymas.

Zarasų socialinės globos namų
darbuotojų darbo apmokėjimo
sistemos aprašo
2 priedas

(Tarnybinio pranešimo dėl priemokos skyrimo forma)

zarasų socialinės globos namai

padalinio pavadinimas

PADALINIO VADOVO pareigos, vardas, pavardė vardininko linksniu

Zarasų socialinės globos namų direktoriui

TARNYBINIS PRANEŠIMAS DĖL PRIEMOKOS SKYRIMO
PAREIGOS, vardas ir pavardė naudininko liNksniu

_____ Nr. _____

Priemokos teisinis pagrindas	Priemokos, išmokos dydis	Laikotarpis, už kurį skiriama priemoka	Argumentai
Priemoka darbuotojui Choose an item.	☒ _____ proc. pareiginės algos dydžio	☒ Nuo _____ iki _____	

*BIDU – Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas.

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	Administratorius Kristina Špūraitė-Pupelienė, Aušros g. 18B, Zarasai
Dokumento pavadinimas (antraštė)	DĖL ZARASŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠO TVIRTINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2025-12-31 Nr. 3-114
Adresatas	–
Dokumentą pasirašė	Direktorius Daiva Dūdėnienė
Veiksmo atlikimo data ir laikas	2025-12-31 09:47:30
Registratorius	Direktorius Daiva Dūdėnienė
Veiksmo atlikimo data ir laikas	2025-12-31 09:47:31
Dokumento nuorašo atspausdinimo data ir jį atspausdinęs darbuotojas	2025-12-31 atspausdino Administratorius Kristina Špūraitė-Pupelienė

Nuorašas tikras
Zarasų socialinės globos namai
2025-12-31