



**MARIJAMPOLĖS SPECIALIŲJŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ  
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL MARIJAMPOLĖS SPECIALIŲJŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ  
DIREKTORIAUS 2017 M. VASARIO 1 D. ĮSAKYMO NR. V-21  
„MARIJAMPOLĖS SPECIALIŲJŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ  
DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TVIRTINIMO“  
PAKEITIMO**

2024 m. sausio 31 d. Nr. V-27

Marijampolė

1. P a k e i ĉ i u Marijampolės specialiuju socialinės globos namų direktoriaus 2017 m. vasario 1 d. įsakymą Nr. V- 21 „Dėl Marijampolės specialiuju socialinės globos namų darbuotoju darbo apmokėjimo sistemos tvirtinimo“ ir išdėstau jį nauja redakcija:

**„MARIJAMPOLĖS SPECIALIŲJŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ  
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL MARIJAMPOLĖS SPECIALIŲJŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ  
DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TVIRTINIMO**

2017 m. vasario 1 d. Nr. V-21

Marijampolė

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotoju darbo apmokėjimo ir komisiju nariju atlygio už darbą įstatymo nuostatomis:

1. T v i r t i n u Marijampolės specialiuju socialinės globos namų darbuotoju darbo apmokėjimo sistemą (pridedama).

2. P r i p a ž ĩ s t u netekusiu galios Marijampolės specialiuju socialinės globos namų direktoriaus 2012 m. liepos 31 d. įsakymo Nr. V-75 „Dėl darbo apmokėjimo tvarkos patikslinimo“ 1 punktą.“

2. Įsakymas galioja nuo 2024 m. sausio 1 d.

Direktorė  
Parengė Finansų valdymo padalinio vadovė Daiva Žalnieraitienė

Viduta Bačkierienė

**PATVIRTINTA**

Marijampolės specialiųjų socialinės globos namų direktoriaus  
2017 m. vasario 1 d. įsakymu Nr. V-21  
(Marijampolės specialiųjų socialinės globos namų direktoriaus  
2024 m. sausio 31 d. įsakymo Nr. V-27 redakcija)

**MARIJAMPOLĖS SPECIALIŲJŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ  
DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA****I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Marijampolės specialiųjų socialinės globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – darbo apmokėjimo sistema) parengta 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 Marijampolės specialiųjų socialinės globos namų (toliau – globos namai) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, darbuotojų pareigybių lygius, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, kintamosios dalies, priemonių, premijų, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką.

2. Sistema nustatyta vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais. Tai, kas nenumatyta sistemoje, sprendžiama taip, kaip nustatyta Darbo apmokėjimo įstatyme.

3. Ši Darbo apmokėjimo sistema netaikoma globos namų direktoriui.

**II SKYRIUS  
DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS**

4. Darbuotojų pareigybės skirstomos į keturis lygius:

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

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

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

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

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

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

5. Darbuotojų pareigybės skirstomos į grupes:

5.1. globos namų direktorius ir jo pavaduotojas, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

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

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

5.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

6. Darbuotojų pareigybės (išskyrus D lygį) suskirstytos į šešiolika pakopų. Pareigų pakopos nurodytos Darbo apmokėjimo sistemos priede (1 priedas).

7. 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:

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

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

7.3. pareigybės įgūdžiai, kompetencija, pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifškumą, 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;

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

### III SKYRIUS PAREIGINĖ ALGA

8. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

8.1. pareiginė alga;

8.2. priemokos;

8.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą;

8.4. skatinimas;

8.5. kintamoji dalis, skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka.



9. Globos namų darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio, nustatyto Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymu.

10. Globos namų darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato globos namų direktorius.

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

12. 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.

13. Globos namų direktoriaus pavaduotojo socialiniams reikalams pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal darbo apmokėjimo sistemos 2 priedą, atsižvelgiant į veiklos sudėtingumą, darbo krūvį, atsakomybės lygį, kvalifikacinę kategoriją, vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniams.

14. Struktūrinių padalinių vadovų pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal darbo apmokėjimo sistemos 3 priedą, atsižvelgiant į veiklos sudėtingumą, darbo krūvį, atsakomybės lygį, pareigybės lygį, vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniams, ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijos.

15. Darbuotojų, išskyrus globos namų direktoriaus, direktoriaus pavaduotojo socialiniams reikalams, padalinių vadovų bei darbininkų, pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal darbo apmokėjimo sistemos 4, 5 ir 6, 7 priedus, atsižvelgiant į pareigybės pakopą ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijos.

16. Darbininkų pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis kaip Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede.

17. A1 pareigybių lygio algos koeficientas didinamas 20 procentų.

18. Socialinių paslaugų srities darbuotojų, kurių pareigybių sąrašas patvirtintas Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. spalio 13 d. įsakymu Nr. A1-487 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių sąrašo patvirtinimo“:

18.1. darbo apmokėjimo sistemos 2, 5, 7 prieduose nustatyti pareiginės algos koeficientai yra padidinti 21 proc. kaip nustato Darbo apmokėjimo įstatymas.

18.2. darbo apmokėjimo sistemos 2, 5 prieduose pareiginės algos koeficientas turi būti didinamas, atsižvelgiant į socialinių paslaugų srities darbuotojo turimą kvalifikacinę kategoriją:

18.2.1 už pirmą (žemiausią) – 15 procentų,

18.2.2. už antrą (aukštesnę) – 20 procentų,

18.2.3. už trečią (aukščiausią) – 30 procentų;

18.2.4. neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų;

19. Pareiginės algos koeficiento padidinimas darbo apmokėjimo sistemos 17, 18 punktuose nustatytais pagrindais negali viršyti 100 procentų globos namų darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos pareiginės algos koeficiento dydžio.

20. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

21. Už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis.

22. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš 20, 21 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

23. Darbuotojui už budėjimą namuose mokama:

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

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

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

#### **IV SKYRIUS PRIEMOKOS**

24. Globos namų darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

24.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas. Gali būti skiriama nuo 10 iki 30 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 40 procentų pareiginės algos dydžio priemoka priklausomai nuo pavedamų atlikti užduočių sudėtingumo ir kiekio;

24.3. už mentorystę gali būti mokama nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

24.4. 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 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka priklausomai nuo įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos trukmės ir krūvio.

25. Kiekviena priemoka, nurodyta 24.1. – 24.4. papunkčiuose, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

26. Konkrečius priemokų globos namų darbuotojams dydžius nustato globos namų direktorius.

## **V SKYRIUS SKATINIMAS**

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

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

28.1. padėka;

28.2. iki 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka (skatinimas) 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);

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 (skatinimas) Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

29. Prie 28.2. – 28.5. papunkčiuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

30. Globos namų darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, taip pat kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bet Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais yra neskatinami.

## **VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS**

31. Darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti darbuotojų, išskyrus darbininkus, kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus: praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus lūkesčius, jų vertinimo rodiklius ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

32. Metiniai veiklos lūkesčiai, siektini veiklos lūkesčių rezultatai ir jų vertinimo rodikliai darbuotojui turi būti nustatyti kiekvienais metais iki kovo 1 d.

33. Metinius veiklos lūkesčius, siektinus veiklos lūkesčių rezultatus ir jų vertinimo rodiklius darbuotojams, nustato ir kasmetinę globos namų darbuotojų veiklą vertina tiesioginis jų vadovas. Darbuotojai turi teisę kviesti globos namų darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

34. Tiesioginis vadovas darbuotojo veiklą gali įvertinti:

34.1. viršijanti lūkesčius;

34.2. atitinkanti lūkesčius;

34.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

34.4. neatitinkanti lūkesčių.

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

35.1. globos namų darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas;

35.2. globos namų darbuotojui gali būti taikomos darbo apmokėjimo sistemos V skyriuje nustatytos skatinimo priemonės.

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

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

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

39.1. 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;

39.2. 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.



40. Neeilinis globos namų darbuotojo veiklos vertinimas VI skyriaus 41 punkte nustatyta tvarka atliekamas globos namų darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu šiais atvejais:

40.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su globos namų darbuotojo veiklos rezultatais;

40.2. globos namų darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

40.3. globos namų darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

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

41. Neeilinis globos namų darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 40 dalyje 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 globos namų darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai globos namų darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas globos namuose.

42. Jeigu darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo, komandiruočių, atostogų ar kitų svarbių priežasčių negali dalyvauti veiklos vertinime nustatytu laiku, darbuotojo veikla įvertinama per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo.

43. Globos namų direktorius, gavęs iš tiesioginių vadovų darbuotojų vertinimą, per 10 darbo dienų priima motyvuotą sprendimą pritarti ar nepritarti globos namų darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymams įgyvendinimo. Šis sprendimas galioja iki kito veiklos vertinimo.

44. 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, 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.

45. Darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines užduotis, siektinus veiklos lūkesčių rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

46. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma iki kito globos namų darbuotojų veiklos vertinimo ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

47. Darbuotojui kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, pasibaigus bandomajam terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ji negali ne būti didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo veiklos vertinimo.

48. Konkrečius kintamosios dalies dydžius pagal darbo apmokėjimo sistemą nustato globos namų direktorius, neviršijant darbo užmokesčio fondo lėšų ir nurodant mokėjimo terminą.

49. Darbininkams kintamoji dalis nenustatoma.

## **VII SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS**

50. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymo nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra globos namų darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama:

50.1. vienos pareiginės algos dydžio materialinė pašalpa iš globos namams skirtų lėšų dėl jų pačių ligos ar sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymo nustatyta tvarka), sugyventinio, vaikų (įvaikių), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas ligos, mirties ar stichinės nelaimės ir turto netekimo, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai;

50.2. 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 išmokama darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

51. Materialinę pašalpą darbuotojams, išskyrus globos namų direktorių, skiria globos namų direktorius iš globos namams skirtų lėšų.

## **VIII SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMAS**

52. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo, - kartą per mėnesį. Darbo užmokestis mokamas ne anksčiau kaip 5 darbo dieną pasibaigus dirbtam mėnesiui, o avansinis mokėjimas ne vėliau kaip einamojo mėnesio 18 darbo dieną.

53. Darbuotojų darbo užmokesčio avansinė dalis ne didesnė kaip 30 proc. darbo užmokesčio, sulygto darbo sutartyje, neatskaičius mokesčių. Avansinis mokėjimas keičiamas, gavus darbuotojo prašymą.

54. Darbo užmokesčio, sulygto darbo sutartyje, pirma dalis už einamąjį mėnesį nemokama, kai darbuotojas einamojo mėnesio pirmoje pusėje sirgo ar buvo kasmetinėse atostogose, nepriklausomai kiek einamojo mėnesio pirmoje pusėje darbo dienų buvo išdirbęs.

55. Darbuotojui už pirmas 2 ligos dienas mokama 62,06 procento paskutinių trijų mėnesių vidutinis pareiginės algos dydis darbo užmokesčio išmokėjimo dieną.

56. Kasmetinės atostogos apmokamos, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso numatyta tvarka, atostoginius išmokant ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetines atostogas. Darbuotojo prašymu gali būti mokami atostoginiai darbo apmokėjimo sistemos 52 punkte numatyta tvarka, kartu su darbo užmokesčiu.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

57. Globos namų direktorius tvirtina darbo apmokėjimo sistemą.

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

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

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

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

---

**GLOBOS NAMŲ DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ PAKOPOS**

<b>Pareigybės pakopa</b>	<b>Pareigybės lygis</b>	<b>Pakopos intervalas</b>	<b>Pareigybių priskyrimo pakopoms kriterijai</b>
18.	A1	1,260 – 1,320	Pareigybei pavesta kuruoti globos namų direktoriaus pavestas globos namų valdymo sritis, vykdyti globos namų direktoriaus funkcijas jį vaduojant.
17.	A	0,950 – 1,250	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.
16.	B	0,850 - 1,150	Pareigybei pavesta vadovauti globos namų padaliniui, susijusiam su viena sritimi ir koordinuoti procesus, susijusius su šios srities sprendimų įgyvendinimu.
15.	A1	0,850 – 0,940	Pareigybei reikalaujama aukščiausios kompetencijos - profesionalumo, gebėjimo savarankiškai rengti svarbius sudėtingus veiklos siūlymus, konsultuoti globos namų darbuotojus.
14.	A	0,850* - 0,940	Pareigybei pavestas vadovavimas padaliniui nesant padalinio vadovo ir didelės apimties ir (ar) svarbių bendrųjų funkcijų vykdymas.
13.	A	0,830* - 0,930	Pareigybei reikalaujama aukštų kelių sričių kompetencijų - profesionalumo, gebėjimo savarankiškai priimti sudėtingus sprendimus ir (ar) teikti siūlymus dėl globos namų sprendimų įgyvendinimo.
12.	A	0,810* - 0,900	Pareigybei reikalaujama aukštos vienos srities kompetencijos - profesionalumo, gebėjimo savarankiškai priimti nesudėtingus sprendimus ir (ar) teikti siūlymus dėl globos namų sprendimų įgyvendinimo.
11.	A	0,810 - 0,900	Pareigybei reikalaujama pradinio lygmens atskiros srities kompetencijų, rengiant sprendimus, teikiant siūlymus su nuolatine priežiūra arba techninio

			pobūdžio funkcijų vykdymas: 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.
10.	B	0,800 - 0,890	Pareigybei reikalaujama atskiros srities kompetencijos, vykdant funkcijas, teikiant siūlymus su nuolatine priežiūra, darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis leidžia dirbti savarankiškai, funkcijos yra apibrėžtos.
9.	A	0,770-0,860	Pareigybei reikalaujama atskiros srities kompetencijos, vykdant funkcijas ir priimant sprendimus ir (ar) teikiant siūlymus savarankiškai, kartais kontroliuojant jo darbų eigą.
8.	B	0,750*-0,840	Pareigybei reikalaujama pradinio lygmens atskiros srities kompetencijų, rengiant sprendimus ir (ar) teikiant siūlymus su nuolatine priežiūra, kai darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis leidžia dirbti savarankiškai, funkcijos yra apibrėžtos.
7.	B	0,750-0,840	Pareigybei reikalaujama pradinio lygmens atskiros srities kompetencijų, sprendimus ir (ar) siūlymus vykdo su nuolatine priežiūra techninio pobūdžio funkcijas: darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis leidžia dirbti iš dalies savarankiškai; funkcijos yra apibrėžtos.
6.	C	0,720-0,810	Pareigybei reikalaujama techninio pobūdžio funkcijų vykdymas: darbui atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir (ar) žinios; funkcijos aiškiai apibrėžtos, tačiau dirbama pagal sudėtingesnes taisykles (procedūras) ir (ar) esant būtinybei siūlomas sprendimas funkcijoms įgyvendinti.
5.	C	0,720*-0,810	Pareigybei reikalaujama techninio pobūdžio funkcijų vykdymas: darbui atlikti reikalingi tam tikri specialūs įgūdžiai, gebėjimai ir žinios; funkcijos aiškiai apibrėžtos, tačiau dirbama pagal sudėtingesnes taisykles.
4.	C	0,691-0,780	Pareigybei reikalaujama techninio pobūdžio funkcijų vykdymas: darbui atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir (ar) žinios; funkcijos aiškiai

			apibrėžtos, tačiau dirbama pagal taisykles (procedūras).
3.	C	0,691* - 0,780	Pareigybei reikalaujama techninio pobūdžio funkcijų vykdymas: darbui atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir (ar) žinios; funkcijos aiškiai apibrėžtos, tačiau dirbama pagal taisykles (procedūras).
2.	C	0,630-0,710	Pareigybei reikalauja techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti reikalinga speciali kompetencija, specialūs įgūdžiai ar patirtis; funkcijos aiškiai apibrėžtos, dirbama pagal paprasčiausias taisykles.
1.	C	0,570-0,660	Pareigybei reikalauja techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti nereikalinga speciali kompetencija ar patirtis; funkcijos aiškiai apibrėžtos, dirbama pagal paprasčiausias taisykles.

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

**GLOBOS NAMŲ DIREKTORIAUS PAVADUOTOJO SOCIALINIAMS  
REIKALAMS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAS**

<b>Įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų</b>	<b>Pareigybės pakopa</b>	<b>Vadovaujamo darbo patirtis (metais)</b>	<b>Pareiginės algos koeficientai (baziniais dydžiais)</b>
Marijampolės specialiųjų socialinės globos namų direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams	18	iki 5	1,260
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	1,290
		daugiau kaip 10	1,320

---

**GLOBOS NAMŲ STRUKTŪRINIŲ PADALINIŲ VADOVŲ PAREIGINĖS  
ALGOS KOEFICIENTAI**

<b>Struktūrinių padalinių vadovai ir pareigybės pakopa</b>	<b>Pareigybės pakopa</b>	<b>Vadovaujamo darbo patirtis (metais)</b>	<b>Pareiginės algos koeficientai (baziniai dydžiai)</b>
Finansų valdymo padalinio vadovas	17	iki 5	0,950
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	1,100
		daugiau kaip 10	1,250
Sveikatos priežiūros padalinio vadovas	17	iki 5	0,950
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	1,100
		daugiau kaip 10	1,250
Bendrujų reikalų padalinio vadovas	17	iki 5	0,950
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	1,100
		daugiau kaip 10	1,250
Maisto tvarkymo padalinio vadovas	16	iki 5	0,850
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	1,000
		daugiau kaip 10	1,150



**SPECIALISTŲ, IŠSKYRUS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITIES, PAREIGINĖS ALGOS  
KOEFIICIENTAI**

<b>Specialistai</b>	<b>Pareigybės pakopa</b>	<b>Profesinio darbo patirtis (metais)</b>	<b>Pareiginės algos koeficientas (baziniai dydžiai)</b>
Bendrųjų reikalų padalinio teisininkas, Sveikatos priežiūros padalinio sveikatos priežiūros konsultantas	15	iki 2	0,850
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,880
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,910
		daugiau kaip 10	0,940
Bendrųjų reikalų padalinio administratorius, Bendrųjų reikalų padalinio viešųjų pirkimų specialistas, Finansų valdymo padalinio specialistas, Sveikatos priežiūros padalinio psichologas	11	iki 2	0,810
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,840
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,870
		daugiau kaip 10	0,900
Sveikatos priežiūros padalinio kineziterapeutas, ergoterapeutas	9	iki 2	0,770
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,800
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,830
		daugiau kaip 10	0,860
Sveikatos priežiūros padalinio bendrosios praktikos slaugytojas, Šešupės gyvenimo namų padalinio bendrosios praktikos slaugytojas	10	iki 2	0,800
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,830
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,860
		daugiau kaip 10	0,890
Finansų valdymo padalinio organizatorius	7	iki 2	0,750
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,780
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,810
		daugiau kaip 10	0,840

**SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITIES SPECIALISTŲ PAREIGINĖS ALGOS  
KOEFIICIENTAI**

<b>Specialistai</b>	<b>Pareigybės pakopa</b>	<b>Profesinio darbo patirtis (metais)</b>	<b>Pareiginės algos koeficientas*</b>
Socialinio darbo padalinio vyriausiasis socialinis darbuotojas, Šešupės globos namų padalinio socialinio darbo organizatorius	14	Iki 2	0,850
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,880
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,910
		daugiau kaip 10	0,940
Lazdyno grupinio gyvenimo namų padalinio socialinis darbuotojas, Pušyno grupinio gyvenimo namų padalinio socialinis darbuotojas	13	Iki 2	0,830
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,870
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,900
		daugiau kaip 10	0,930
Socialinio darbo padalinio socialinis darbuotojas, Šešupės gyvenimo namų padalinio socialinis darbuotojas	12	Iki 2	0,810
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,840
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,870
		daugiau kaip 10	0,900
Socialinio darbo padalinio užimtumo specialistas	8	Iki 2	0,750
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,780
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,810
		daugiau kaip 10	0,840

---

**KVALIFIKUOTŲ DARBUOTOJŲ, IŠSKYRUS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ  
SRITIES, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

<b>Kvalifikuoti darbuotojai</b>	<b>Pareigybės pakopa</b>	<b>Profesinio darbo patirtis (metais)</b>	<b>Pareiginės algos koeficientas (baziniai dydžiai)</b>
Sveikatos priežiūros padalinio slaugytojo padėjėjas, Šešupės globos namų padalinio slaugytojo padėjėjas	4	iki 2	0,691
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,720
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,750
		daugiau kaip 10	0,780
Šešupės globos namų padalinio vyresnysis slaugytojo padėjėjas, Bendrujų reikalų padalinio vyresnysis ūkvedys	6	iki 2	0,720
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,750
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,780
		daugiau kaip 10	0,810
Maisto tvarkymo padalinio vyresnysis virėjas, Šešupės globos namų padalinio ūkvedys	2	iki 2	0,630
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,660
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,690
		daugiau kaip 10	0,710
Maisto tvarkymo padalinio virėjas, Bendrujų reikalų padalinio ūkvedžio padėjėjas, Bendrujų reikalų padalinio ūkio priežiūros darbuotojas	1	iki 2	0,570
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,600
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,630
		daugiau kaip 10	0,660

**SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SRITIES KVALIFIKUOTŲ DARBUOTOJŲ  
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

<b>Kvalifikuoti darbuotojai</b>	<b>Pareigybės pakopa</b>	<b>Profesinio darbo patirtis (metais)</b>	<b>Pareiginės algos koeficientas*</b>
Socialinio darbo padalinio vyresnysis individualios priežiūros darbuotojas	5	iki 2	0,720
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,750
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,780
		daugiau kaip 10	0,810
Socialinio darbo padalinio individualios priežiūros darbuotojas, Šešupės globos namų padalinio individualios priežiūros darbuotojas, Lazdyno grupinio gyvenimo namų padalinio individualios priežiūros darbuotojas, Pušyno grupinio gyvenimo namų padalinio individualios priežiūros darbuotojas	3	iki 2	0,691
		nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,720
		nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,750
		daugiau kaip 10	0,780