

PATVIRTINTA:  
Suvalkijos socialinės globos namų direktoriaus  
2023 m. sausio 4 d. įsakymu Nr. V- 1  
1 priedas

## SUVALKIJOS SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

### I.SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Suvalkijos socialinės globos namų darbo apmokėjimo sistema (toliau - sistema) nustato Suvalkijos socialinės globos namų (toliau – SSGN) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareigybių lygius ir grupes, kasmetinį veiklos vertinimą, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, kintamosios dalies, priemokų, premijų, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką.

2. Sistema taikoma darbuotojams nuo Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas) įsigaliojimo dienos ir šios tvarkos patvirtinimo.

### II.SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPĖS

3. SSGN darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

- 3.1. biudžetinių įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;
- 3.2. administracijos padalinių vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;
- 3.3. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;
- 3.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;
- 3.5. darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).

### III.SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOJI DALIS

4. Darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus Lietuvos Respublikos Seimo patvirtinto atitinkamų metų pareiginės algos baziniam dydžiui, kuris taikomas apskaičiuojant valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų bei valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareigines algas. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio, kuris nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, patvirtinamas Seimo.

5. SSGN darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma, atsižvelgiant į šiuos kriterijus: veiklos sudėtingumą, darbo krūvį, atsakomybės lygį, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms turėjimą, savarankiškumo lygį, darbo funkcijų įvairovę, narystę profesinėse sąjungose.

6. SSGN direktoriaus pavaduotojo pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal šios sistemos 1 priedą, atsižvelgiant į pareigybių sąrašė nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių ir vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniams.

7. SSGN administracijos padalinių vadovų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal šios sistemos 2 priedą, vadovaujantis 5 punkte nustatytais kriterijais bei atsižvelgiant į pareiginės lygi vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo

vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniais, 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.

8. SSGN A ir B lygio specialistų, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal šios sistemos 3 ir 4 priedus, vadovaujantis 5 punkte nustatytais kriterijais bei atsižvelgiant į pareigybės lygį 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.

9. A1 lygio pareigybių pareiginės algos pastovios dalies koeficientai didinami 20%. Socialinių paslaugų srities darbuotojams LR valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo 1, 2, 3 ir 4 prieduose nustatyti minimalieji pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 30 procentų.

10. Darbuotojų - profsąjungos narių A,B,C lygio pareigybių darbo apmokėjimo įstatymo 1,2,3,4 prieduose numatyti minimalieji pareiginės algos pastovios dalies koeficientai didinami 0,2 koeficiento dydžiu. Socialinių paslaugų srities darbuotojams pirmiausia minimalieji pastovios dalies koeficientai padidinami 30% ir prie padidinto koeficiento pridedama 0,2 koeficiento dydis.

11. SSGN kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal šios sistemos 5 priedą, vadovaujantis 5 punkte nustatytais kriterijais bei atsižvelgiant į pareigybės lygį 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.

12. Darbuotojai profesinio darbo patirtį, įgytą kitose darbovietėse, įrodančius dokumentus (pažyma, pareigybės aprašymas ir t.t.) pateikia Nacionalinio bendrųjų funkcijų centro darbuotojai, kuriai pavesta administruoti SSGN personalą. Nepateikusiems patirtį įrodančių dokumentų, nustatant algos pastoviosios dalies koeficientą, vertinama profesinė patirtis, įgyta SSGN.

13. Darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio. Darbininkui – profsąjungos nariui minimali alga didinama 0,2 koeficientiniu dydžiu pridedant pinigine išraiška 37,20 eurus ( $186 \times 0,2 = 37,20$ ).

14. Nustatant pareiginės algos pastoviąją dalį, papildomai įvertinamas:

14.1 Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas atskirų profesijų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje;

14.2 darbuotojų aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus.

15 SSGN darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, nustato direktorius pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus koeficientus.

16 SSGN darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje pagal Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas, darbuotojui - profesinės sąjungos nariui ir pagal socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties nuostatas, bei šią sistemą.

17 Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus vadovaujamos darbo patirčiai ir profesinio darbo patirčiai, įgijus ar pasikeitus kvalifikacinei kategorijai sekančio mėnesio 1 dieną.

18 Socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis didinama atsižvelgiant į socialinių paslaugų srities darbuotojo turimą kvalifikacinę kategoriją:

a. už pirmą (žemiausią) kvalifikacinę kategoriją – 15 procentų;

b. už antrą (aukštesnę) kvalifikacinę kategoriją – 20 procentų;

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

d. neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų.

Profesinės sąjungos nariui socialiniam darbuotojui, įgijusiam vyriausiojo socialinio darbuotojo (antrą) kvalifikacinę kategoriją, pareiginės algos pastovioji dalis didinama 25 procentais.

19 Esant poreikiui įsteigti naują darbuotojo pareigybę, direktorius kreipiasi į Socialinės

apsaugos ir darbo ministeriją su motyvuotu raštu. Tik gavus iš ministerijos raštišką pritarimą, papildomi sistemos 3-5 priedai į juos įrašant naujai steigiamos pareigybės pavadinimą pagal Lietuvos profesijų klasifikatorių bei nustatytą pareiginės algos pastovios dalies koeficientą.

20 Pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai arba atsiradus kitų aplinkybių, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti darbuotojui nustatytą pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, padalinio vadovas vadovaudamasis sistemos 1-5 priedais, parengia motyvuotą siūlymą direktoriui. Direktorius apsvarstęs siūlymą, priima sprendimą.

#### **IV.SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOJI DALIS**

21 SSGN darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, išskyrus sistemos 23 punkte nurodytą atvejį. Metinės užduotys, susijusios su darbuotojo funkcijomis, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai darbuotojui nustatomi kiekvienais metais iki kovo 1 d. Darbuotojų veikla įvertinama kiekvienais metais iki kovo 1 dienos.

22 Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieniems metams iki kito įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies.

23 SSGN darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, ne didesnę kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir mokama iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo.

24 Perkėlus įstaigos darbuotoją į kitas pareigas, pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo.

25 Tiesioginis darbuotojo vadovas, kartu su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, įvertinęs darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

a. labai gerai, – teikia vertinimo išvadą direktoriui su siūlymu nustatyti iki kito darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir gali teikti išvadą su siūlymu premijai skirti, atsižvelgiant į įstaigai darbo užmokesčiui skirtas lėšas;

b. gerai, – teikia vertinimo išvadą direktoriui su siūlymu nustatyti iki kito darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies, atsižvelgiant į įstaigai darbo užmokesčiui skirtas lėšas;

c. patenkinamai, – darbuotojui iki kito kasmetinio veiklos vertinimo nenustatoma pareiginės algos kintamoji dalis;

d. nepatenkinamai, - teikia vertinimo išvadą direktoriui su siūlymu vieneriems metams nustatyti mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnis, nei Darbo apmokėjimo įstatymo, tos pareigybės lygiui pagal profesinio darbo patirtį numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas. Su darbuotoju gali būti sudarytas rezultatų gerinimo planas, kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Šio plano rezultatus įvertinus nepatenkinamai, su darbuotoju sudaryta darbo sutartis gali būti nutraukiama pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

26 SSGN direktorius, gavęs iš tiesioginių vadovų darbuotojų įvertinimą, per 10 darbo dienų priima sprendimą pritariti ar nepritarti įstaigos darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymams dėl 25 punkte numatytų nuostatų įgyvendinimo. Sprendimas galioja iki kito darbuotojų kasmetinės veiklos vertinimo.

27 Darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo kasmetinio veiklos vertinimo turi teisę skusti darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

28 Dėl darbuotojo laikino nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių praleidžiami terminai, darbuotojo veikla įvertinama per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

29 Šios sistemos 25 punkto nuostatos taikomos ir tais atvejais, kai darbuotojui metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai buvo nustatyti likus mažiau kaip 6 mėnesiams iki kalendorinių metų pabaigos.

## V. SKYRIUS PRIEMOKOS

30 Priemokos darbuotojui iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio gali būti nustatomos už:

- a. papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės;
- b. pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;
- c. papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą;
- d. darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų;

31 Atsižvelgiant į įstaigos finansinę situaciją ir lėšas, skirtas šakos kolektyvinės sutarties įgyvendinimui, profesinės sąjungos nariui, savo darbo laiku pavaduojančiam nesantį darbuotoją, gali būti mokama iki 30 procentų darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka. Už pavadavimą, kai pavaduojamojo darbo krūvis paskirstomas keliems darbuotojams, priemoka paskirstoma proporcingai jam tenkančiam krūviui. Jeigu nesudaromas susitarimas dėl papildomo darbo ir darbuotojas po jo darbo valandų laikinai vykdo nesančio darbuotojo funkcijas, kurios yra tokios pat kaip ir jo pagrindinės funkcijos, darbuotojui mokama už viršvalandinį darbą.

32 Pavaduojamo darbuotojo funkcijų perėmimas įforminamas rašytiniu pavaduojančio darbuotojo sutikimu.

33 Direktorius pavaduotojas socialiniam darbui, padalinio vadovas, įvertinęs darbuotojui susidariusį papildomą darbo krūvį ar skiriamas papildomas pareigas ar užduotis:

33.1. siūlo skirti darbuotojui priemoką, pateikdamas direktoriui motyvuotą tarnybinį pranešimą dėl priemokos skyrimo. Direktorius apsvarstęs prašymą, priima sprendimą;

33.2. pateikia priemokų prie pareiginės algos pastovios dalies svarstymo ir skyrimo komisijai darbuotojų dirbtų valandų skaičių, kai dėl darbuotojų ligos susidaro papildomas darbo krūvis, protokolo surašymui;

34 Direktorius su priemokų prie pareiginės algos pastovios dalies svarstymo ir skyrimo komisija skiria priemokas už papildomus darbus, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, surašant protokolą. Ši priemoka skiriama iki 20 procentų pareiginės algos pastovios dalies dydžio iki darbo, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, pabaigos.

35 Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

36 Profesinės sąjungos narių pareiginės algos kintamosios dalies ir priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

## VI. SKYRIUS PREMIJOS

37 Darbuotojams ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos, neviršijant įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

37.1. atlikus vienkartinę ypač svarbią įstaigos veiklai užduotį;

37.2. labai gerai įvertinus įstaigos darbuotojo veiklą;

37.3. įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį.

38 Premijos negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

39 Premija neskiriama darbuotojui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

## **VII.SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES BEI VIRŠVALANDINĮ DARBĄ IR BUDĖJIMĄ**

40 Už darbą poilsio dieną, kuri nenumatyta pagal darbo grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

41 Už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

42 Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, už viršvalandinį darbą švenčių dieną - dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis.

43 Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinis darbo laikas, padaugintas iš šio 40-42 punktuose numatyto atitinkamo dydžio, pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

## **VIII.SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS**

44 Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio, sugyventinio, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), 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 pateikti darbuotojo rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš įstaigai skirtų lėšų.

45 Mirus SSGN darbuotojui, jo šeimos nariams iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

46 Materialinę pašalpą SSGN darbuotojams skiria direktorius iš SSGN skirtų lėšų.

## **IX.SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

47 Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, įvykdomos darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

48 Darbo apmokėjimo sistema derinama su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiu asmeniu.

49 Apie pareiginės algos pastovios dalies, pareiginės algos kintamosios dalies, priemokų prie atlyginimo ir kitų išmokų skyrimo tvarkų pasikeitimus profesinės sąjungos informuojamos ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki numatomų pakeitimų įsigaliojimo dienos.