

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Molėtų rajono Alantos senelių globos namų (toliau – Globos namai) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas) ir nustato Globos namų darbuotojų darbo apmokėjimo principus, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, priemokų, skatinimo priemonių dydžius ir skyrimo tvarką, kintamosios dalies dydžius ir skyrimo tvarką, kasmetinio veiklos vertinimo tvarką. Tai, kas nenumatyta Sistemoje, sprendžiama taip, kaip nustatyta Įstatyme.

2. Sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Įstatymo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse apibrėžtas sąvokas.

3. Globos namų Sistema nustatyta vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, 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.

4. Globos namuose taikomas pareigybių grupavimo į pareigybių pakopas būdas – vidinio palyginimo tarpusavyje.

5. Sistema netaikoma Globos namų direktoriui. Molėtų rajono savivaldybės meras potvarkiu nustato direktoriui pareiginės algos koeficientą, priemokų dydį, pinigines išmokas, materialines pašalpas.

II SKYRIUS PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

6. Globos namuose dirbančių darbuotojų pareigybių struktūra (1 priedas) susideda iš pareigybės pavadinimo, pareigybės pakopos, pareigybės lygio.

7. Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausios iki aukščiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Globos namų vertės kūrime, t. y. vaidmenį įgyvendinant Globos namų veiklos tikslus. Pareigybės grupuojamos į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių pakopą.

8. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama direktoriaus pareigybė, o žemiausiai - darbininkų.

9. Globos namų darbuotojų pareigybės yra 4 lygių:

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

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

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

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

10. Globos namų pareigybių pakopų struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos), kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra Globos namuose ir kitais atvejais.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

11. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus, atsižvelgiama į:

11.1. pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

11.2. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus (2 priedas):

11.2.1. veiklos sudėtingumo - apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis.

11.2.2. atsakomybės lygio - apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą.

11.2.3. darbo patirties – apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis. Profesinio darbo patirtis apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos nebūtinai toje pačioje įstaigoje, bet per visą darbinę karjerą visų rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose.

11.2.4. žinojimo ir žinių sudėtingumo – apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką).

12. Visoms Globos namų pareigybėms taikomas „Darbo patirties“ kriterijus, o kiti kriterijai, numatyti Sistemoje, taikomi toms pareigybėms, kurių darbo pobūdis, funkcijos, konkreti veikla to reikalauja. Visais atvejais pareiginės algos koeficiento dydis nustatomas neviršijant Globos namams skirtų darbo užmokesčiui lėšų.

IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS

13. Pareigybės į pakopas grupuojamos taip:

13.1. išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės ir vadovaujantis Globos namų pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

13.2. panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių pakopą; pareigybė gali būti perkelta pakopa žemiau ar aukščiau, jeigu jos funkcijos, nurodytos pareigybės aprašyme, yra panašios arba skiriasi nuo tos pakopos pareigybės funkcijų.

V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

14. Kiekvienai Globos namų pareigybės pakopai Įstatymo 1 priede nustatomas minimalus pareiginės algos koeficiento dydis. Maksimalus pareiginės algos koeficiento dydis negali viršyti direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto Įstatymo 1 priede, išskyrus Įstatymo 6 straipsnio 6 dalyje nustatytus atvejus.

15. Intervalo maksimalus plotis tarp pakopų sudaro iki +/-15 %. Intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkrečioms pareigybėms pagal joms keliamus kriterijus.

16. Pareiginės algos koeficientų intervalai (3priedas) peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui, Globos namams priskirtoms funkcijoms.

17. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms nustatomas iki 80 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas.

18. D lygio pareigybių darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.

VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

19. Darbuotojų darbo užmokesčio struktūra:

19.1. pareiginė alga;

19.2. priemokos;

19.3. pinigine išmoka už atliktą darbą;

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

19.5. kintamoji dalis (pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki sekančių metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo).

20. Socialinių paslaugų srities darbuotojų Įstatymo 1 priede nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu.

21. Globos namų darbuotojų pareiginės algos koeficientų dydžiai, jų pakeitimai nustatomi direktoriaus įsakymu.

VII SKYRIUS PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

22. Priemokos darbuotojui gali būti skiriamos už:

22.1. pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

23. Kiekviena Sistemos 22 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

24. Konkrečius priemokų dydžius nustato Globos namų direktorius.

25. Priemokos darbuotojui 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 papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

27. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

27.1. padėka;

27.2. 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);

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

27.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

27.6. kintamąja dalimi;

27.7. kitomis skatinimo priemonėmis.

28. Globos namų darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius 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.

VIII SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS

29. Globos namų darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminių, 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, skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

30. 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 skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jei yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

IX SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

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

32. Globos namų darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas teisės aktais nustatyta tvarka.

33. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieneriems metams ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies.

34. Konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies dydžius nustato Globos namų direktorius po darbuotojo veiklos vertinimo.

35. Darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

X SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS IR KITOS SUSIJUSIOS IŠMOKOS

36. Darbo užmokestis pervedamas į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą ne rečiau, kaip du kartus per mėnesį iki 8 d. ir nuo 21 d. iki 24 d., jeigu nėra darbuotojo raštiško prašymo mokėti darbo užmokestį vieną kartą per mėnesį.

37. Draudžiama skelbti ar teikti informaciją apie atskiro darbuotojo darbo užmokesčio dydį nesant jo sutikimo, išskyrus kai tokią informaciją privaloma pateikti teisės aktų nustatyta tvarka.

38. Darbuotojo prašymu Globos namai išduoda pažymą apie darbuotojo darbą Globos namuose, darbo funkcijas ar pareigas, darbo laiko trukmę, darbo užmokesčio dydį ir/ar kitą darbuotojo prašomą su darbuotoju susijusią informaciją.

39. Darbo kodekso ir kitais teisės aktų nustatytais atvejais darbuotojui mokamos išmokos skaičiuojamos pagal jo vidutinį darbo užmokestį.

40. Ligos išmoka mokama už pirmąsias 2 kalendorines ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama ligos išmoka sudaro 100 procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

41. Pagrindas skirti ligos išmoką yra kompetentingos institucijos išduotas nedarbingumo pažymėjimas.

42. Atostogų suteikimas, rūšys, atostoginiai, apmokėjimas vykdoma Darbo kodekso nustatyta tvarka. Darbuotojo raštišku pageidavimu atostoginiai gali būti mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

XI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

43. Sistema gali būti keičiama, papildoma, panaikinama direktoriaus įsakymu.

44. Su Sistema darbuotojai supažindinami dokumentų valdymo sistemoje, elektroniniu būdu.
