



**ŠIAULIŲ MIESTO SAVIVALDYBĖS  
SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO  
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL ŠIAULIŲ MIESTO SAVIVALDYBĖS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBO  
APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2025 m. sausio 2 d. Nr. 2  
Šiauliai

Vadovaudamasi(s) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsniu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (nauja aktuali redakcija nuo 2025-01-01):

1. T v i r t i n u pridedamą Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro darbo apmokėjimo sistemos aprašą.
2. N u s t a t a u, kad šis įsakymas įsigalioja 2025 m. sausio 2 d.
3. Pripažįstu netekusiu galios Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro direktoriaus 2024 m. sausio 2 d. įsakymą Nr. 4.
4. N u r o d a u Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro personalo specialistui supažindinti įstaigos darbuotojus su šiuo įsakymu patvirtintomis Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro darbo apmokėjimo sistemos nuostatomis.

Šis įsakymas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

Direktorė

Vida Šalnienė

## ŠIAULIŲ MIESTO SAVIVALDYBĖS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) nustato principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro (toliau – Centras) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau – darbuotojai) pareigybių lygių struktūra, nustatomi pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinama ir apdovanojama, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo veiklos vertinimą ir kitais atvejais, mokama už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, ir budėjimą.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“. Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir Darbo kodekso sąvokas.

3. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma Centro direktoriaus įsakymu. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka.

4. Darbo apmokėjimo sistema apima:

- 4.1. darbo apmokėjimo principus;
- 4.2. Centre taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą (-us);
- 4.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;
- 4.4. Centro pareigybių lygių struktūrą;
- 4.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;
- 4.6. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;
- 4.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojų veiklos vertinimą ar kitais teisės aktų nustatytais atvejais, tvarką;
- 4.8. mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ir budėjimą tvarką;
- 4.9. Darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

5. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma 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.

6. Ši Darbo apmokėjimo sistema netaikoma Centro direktoriui.

## **II SKYRIUS**

### **DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS**

7. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
- 7.1. pareiginė alga;
  - 7.2. priemokos;
  - 7.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;
  - 7.4. pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar Centre taikomą Darbo apmokėjimo sistemą;
  - 7.5. kintamoji dalis už praėjusių metų veiklos vertinimą.
8. Centro darbuotojų pareiginė alga nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytam pareiginės algos (atlyginimo) baziniam dydžiui. Pareiginė alga apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.
9. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga (toliau – MMA).
10. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis.
11. Socialinių paslaugų srities darbuotojų Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu.
12. Nustatant pareiginės algos koeficientą, papildomai įvertinama socialinių paslaugų srities darbuotojų aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Šiuo atveju Centro darbuotojui pagal Centro darbo apmokėjimo sistemą nustatytas algos koeficientas gali būti didinamas iki 10 procentų. 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 (pateikus tiesioginio vadovo rašytinę rekomendaciją).
13. Centro darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal Darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Centro direktorius.

## **III SKYRIUS**

### **CENTRO PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS**

14. Centro darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:
- 14.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:
    - 14.1.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;
    - 14.1.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis kolegijinis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;
  - 14.2. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;
  - 14.3. C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

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

15. Centro darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

15.1. įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;

15.2. struktūrinių padalinių vadovai, jų pavaduotojai, kiti pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

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

15.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

16. Centro darbuotojų pareigybių sąraše esančių pareigybių aprašymus tvirtina Centro direktorius ar jo įgaliotas asmuo.

17. Centro darbuotojų pareigybės aprašyme nurodoma:

17.1. pareigybės grupė;

17.2. pareigybės pavadinimas;

17.3. konkretus pareigybės lygis;

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

17.5. pareigybei priskirtos funkcijos, pavaldumas.

18. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Centre yra nustatoma pareigybių lygių struktūra (toliau – Darbo apmokėjimo sistemos priedas).

19. Pareigybių grupavimas į lygius nuo aukščiausio iki žemiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Centro vertės kūrimo, t. y. vaidmenį realizuojant Centro veiklos tikslus.

20. Pareigybių lygių aibėje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama Centro direktoriaus pareigybė. Pareigybės grupuojamos į lygius pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Darbo apmokėjimo sistemos 21.2 papunktyje.

## **IV SKYRIUS**

### **PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI**

21. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

21.1. laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

21.2. taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

21.2.1. pareigybės 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 įstaigos siekiamiems tikslams;

21.2.2. profesinio darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

21.2.3. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės išsilavinimo reikalavimą (įstatyme ar kitame įstatymą įgyvendinančiame teisės akte nustatytos: vienos konkrečios studijų krypties išsilavinimas, kelios studijų kryptys ar nenumatyta);

22. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, į tai neatsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Darbo užmokesčio prasme, darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo

apmokėjimo normos. Arba, jei kalbama apie išskirtinius konkretaus darbuotojo darbo rezultatus, tuomet tai darbuotojo veiklos vertinimo, priemonių skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

## **V SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į LYGIUS**

23. Pareigybių grupavimas į lygius atliekamas šiais žingsniais:

23.1. atskiros Centro pareigybės grupuojamos į lygius vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos 21.2 papunktyje nustatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

23.2. skirtingos pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos 21.2 papunktyje nustatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais; panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių lygį; pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus skirtingos pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių lygių sistemą;

23.3. Centro pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra Centre.

## **VI SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS**

24. Kiekvienam Centro pareigybės lygiui nustatomas minimalus ir maksimalus pareiginės algos koeficientas (toliau – pareiginės algos koeficientų intervalas).

25. Pareiginės algos koeficientų intervalas suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkretiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

26. Žemiausio pareigybių lygio minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimalios mėnesinės algos dydį.

27. Aukščiausio pareigybių lygio maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Įstaigos direktoriaus pareigybės pareiginės algos koeficiento intervalo maksimali reikšmė, patvirtinta Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu.

28. Centro darbuotojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Centro direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.

29. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Centrai priskirtoms funkcijoms.

30. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo.

## **VII SKYRIUS PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS**

31. Centro darbuotojams gali būti skiriama **priemoka**:

31.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas:

31.1.1. kai pavedama atlikti kitam darbuotojui (išskyrus įstaigos direktoriaus pareigybę) priskirtų funkcijų vykdymą, jam negalint eiti pareigų dėl laikino nedarbingumo, komandiruočių, kasmetinių ar tikslinių atostogų bei kitų aplinkybių – iki 30 procentų pareiginės algos dydžio;

31.1.2. kai pavedama atlikti Centro direktoriaus funkcijas, jam negalint eiti pareigų dėl laikino nedarbingumo, komandiruočių, kasmetinių ar tikslinių atostogų bei kitų aplinkybių – iki 40 procentų pareiginės algos dydžio;

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

31.2.1. kai atliekamos papildomos užduotys, susijusios su dalyvavimu projektinėje veikloje, – iki 40 procentų pareiginės algos dydžio;

31.2.2. kai pavedama vykdyti mentoriaus funkcijas – iki 30 procentų pareiginės algos dydžio;

31.2.3. kai pavedama atlikti laisvos pareigybės funkcijas – iki 30 procentų pareiginės algos dydžio;

31.2.4. už kitas šiame punkte nenurodytas papildomas užduotis ar atliekamas pareigybės aprašyme nenumatytas funkcijas – iki 30 procentų pareiginės algos dydžio;

31.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės – iki 15 procentų pareiginės algos dydžio:

- Viršijant iki 10 procentų paslaugų gavėjų skaičiui, nuo nustatyto normatyvo, 10 % priemoka;
- Viršijant nuo 10 procentų iki 20 procentų paslaugų gavėjų skaičiui, nuo nustatyto normatyvo, 12 % priemoka;
- Viršijant 20 procentų paslaugų gavėjų skaičiui, nuo nustatyto normatyvo, priemoka 15 %.

32. Kiekviena Darbo apmokėjimo sistemos 31 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

33. Darbo apmokėjimo sistemos 31 punkte nurodytų priemonių suma negali viršyti 80 procentų darbuotojo pareiginės algos.

34. Konkrečius priemonių Centro darbuotojams dydžius nustato Centro direktorius, įvertinęs pavestų atlikti funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį.

35. Priemokos darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos, išskyrus atvejus, kai priemokos skyrimo laikotarpis apibrėžiamas konkrečiomis aplinkybėmis, pvz.: iki projekto vykdymo pabaigos, laikino nedarbingumo laikotarpiu ir pan.

36. 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.).

37. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis **skatinimo priemonėmis**:

37.1. padėka;

37.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Centrai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus);

37.3. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

37.5. prie 37.2–37.5 papunkčiuose numatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

37.6. darbovietė iš įstaigos biudžeto apmoka už gėles jubiliejaus, išėjimo iš darbo, darbuotojo artimojo netekties atvejais.

37.7. darbovietė iš įstaigos biudžeto apmoka iki 30 Eur už darbuotojo profilaktinį sveikatos patikrinimą.

38. Centro 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.

## VIII SKYRIUS

### PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ IR KITAIŠ ATVEJAIŠ

39. Vertinama Centro darbuotojų, išskyrus darbininkų, praėjusių kalendorinių metų veikla.

40. Socialinių paslaugų srities darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama, vadovaujantis socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamu socialinių paslaugų srities darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų Centro darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos tvirtinamu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

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

42. Centro darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurio veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas Centre.

43. Centro darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Vertinami darbuotojai turi teisę kviesti Centro darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

44. Tiesioginis Centro darbuotojo vadovas (toliau – tiesioginis vadovas) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

44.1. viršijanti lūkesčius;

44.2. atitinkanti lūkesčius;

44.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

44.4. neatitinkanti lūkesčių.

45. Kai Centro darbuotojo veikla įvertinama kaip **atitinkanti lūkesčius (gerai)**:

45.1. darbuotojo tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Centro direktoriaus sprendimu iki sekančio vertinimo už praėjusius metus, nustatomas pareiginės algos kintamosios dalies dydis 10 procentų pareiginės algos dalies;

45.2. teisinė jo padėtis nesikeičia ir Centro darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

46. Kai Centro darbuotojo veikla įvertinama kaip **iš dalies atitinkanti lūkesčius (patenkinamai)**, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau Centro darbuotojui tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

47. Kai Centro darbuotojo veikla įvertinama kaip **viršijanti lūkesčius (labai gerai)**, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Centro direktoriaus sprendimu:

47.1. gali būti darbuotojui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,2 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

47.2. nustatomas iki sekančio vertinimo už praėjusius metus pareiginės algos kintamosios dalies dydis 15 procentų pareiginės algos dalies, jei visi planuoti lūkesčiai įvykdyti laiku ir viršyti visi sutartiniai vertinimo rodikliai, atliktos užduotys, orientuotos į Centro veiklos pokytį ar proceso tobulinimą.

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

49. Kai Centro darbuotojo veikla įvertinama kaip **neatitinkanti lūkesčių (nepatenkinamai)**, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Centro direktoriaus sprendimu:

49.1. darbuotojui gali būti nustatoma pareiginė alga, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

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

50. Neeilinis Centro darbuotojo veiklos vertinimas 51 punkte nustatyta tvarka atliekamas Centro direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

50.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su Centro darbuotojo veiklos rezultatais kai Centro darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas Centre;

50.2. Centro darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

50.3. Centro darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes (išskyrus Centro direktoriaus ar jo pavaduotojo) pareigas;

50.4. jeigu Centro darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

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

52. Sprendimą dėl Centro darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklos įvertinimo, pareiginės algos koeficiento, kintamosios dalies dydžio už praėjusių metų vertinimą, ar kitų skatinimo priemonių nustatymo ir skyrimo priima Centro direktorius.

53. Centro darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į Centro direktorių prašydamas įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Jeigu Centro direktorius padaro išvadą, kad Centro darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą. Centro direktoriaus išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

## **IX SKYRIUS**

### **MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ**

54. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

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

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

57. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

58. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš Darbo apmokėjimo sistemos 54–57 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

## **X SKYRIUS**

### **MATERIALINĖS PAŠALPOS**

59. Centro 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 Centro darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 1 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.



60. Mirus Centro darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu) iš Centrai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 1 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

61. Materialinę pašalpą darbuotojams skiria Centro direktorius iš Centrai skirtų lėšų.

62. Materialinė pašalpa skiriama ir mokama neviršijant Centrai skirtų lėšų. Materialinė pašalpa gali būti skirta mažesnio dydžio nei nurodyta 59-61 punktuose, jeigu Centre nėra pakankamai lėšų skirti nustatyto dydžio materialinę pašalpą.

## **XI SKYRIUS PAPILDOMOS GARANTIJOS CENTRO DARBUOTOJAMS-PROFESINĖS SĄJUNGOS NARIAMS**

63. Profesinės sąjungos nariams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, 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, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama 1 minimalios mėnesio algos dydžio materialinė pašalpa iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

Mirus darbuotojui ar artimajam giminaičiui (vyriui, žmonai, seseriai, broliui, vaikui, mamai, tėvui, sugyventiniui (su kuriuo vestas bendras ūkis ir pateikus patvirtinantį dokumentą iš Registrų centro), gali būti skiriama 1 minimalios mėnesio algos dydžio materialinė pašalpa iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų, pateikus prašymą dėl materialinės pašalpos skyrimo. Mirus darbuotojui-profesinės sąjungos nariui, išmoka išmokama vienam iš darbuotojo artimųjų.

64. Profesinės sąjungos narių, dirbančių Centre pagal darbo sutartis, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 0,021 koeficiento dydžiu, netaikant Įstatymu nustatytų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento maksimalių dydžių.

65. Profesinės sąjungos nariui – socialiniam darbuotojui, vadovaujantis Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašu, patvirtintu Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymu Nr. A1 -92 „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“, įgijusiam vyresniojo socialinio darbuotojo (pirmą) kvalifikacinę kategoriją, pareiginės algos pastovioji dalis didinama 20 procentų; įgijusiam vyriausiojo socialinio darbuotojo (antrą) kvalifikacinę kategoriją, pareiginės algos pastovioji dalis didinama 25 procentais. Pareiginės algos pastovioji dalis didinama kai tik darbuotojas pateikia Socialinių paslaugų priežiūros departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymą dėl kvalifikacinės kategorijos suteikimo.

66. Profesinės sąjungos nariui, savo darbo laiku pavaduojančiam nesantį darbuotoją (laikinais vykdant nesančio darbuotojo funkcijas) ligos atveju, kasmetinių atostogų metu, papildomų atostogų metu, pavaduojant 2 ir daugiau dienų iš eilės nepertraukiant, mokama 30 proc. darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka nuo pirmos pavadavimo darbo dienos. Už pavadavimą, kai pavaduojamojo darbo krūvis paskirstomas keliems darbuotojams, priemoka paskirstoma proporcingai 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, tokiu atveju darbuotojui mokama kaip už viršvalandinį darbą. Pavaduojamojo darbuotojo funkcijų perėmimas turi būti įforminamas rašytiniu pavaduojančio darbuotojo sutikimu.

67. Profesinės sąjungos nariams, kuriems jau taikomos Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalies nuostatos, auginantiems 1 vaiką iki 12 metų suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Skirtos dienos nesumuojamos ir neperkeliamos į kitą laikotarpį.

68. Profesinės sąjungos nariams, nepertraukiamai išdirbusiems socialinių paslaugų įstaigoje 5 metus ir daugiau, suteikiamos 2 papildomos atostogų dienos. Darbuotojams, nepertraukiamai

išdirbusiems socialinių paslaugų įstaigoje 10 metų ir daugiau, prie šio punkto 1 pastraipoje nurodytų papildomų atostogų papildomai suteikiama dar 2 papildomos atostogų dienos.

Šios papildomos atostogų dienos suteikiamos neatsižvelgiant į tai, kad darbuotojui priklauso teisė į Darbo kodekse nustatytas papildomas ir (ar) pailgintas atostogas. Šiame punkte numatytos papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių (prie kurių pridėtos Darbo kodekse numatytos papildomos atostogos) ar pailgintų atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai. Šalims nesutarus, šios atostogos suteikiamos kartu. Nustatytos papildomos atostogos nepersikelia į kitus atostogų metus.

69. Profesinės sąjungos nariams, siekiant sudaryti sąlygas mažinti įtampą darbe ir gerinti psichologinę sveikatą, nustatoma 1 valanda trumpesnė darbo laiko norma per savaitę (atsižvelgiant į darbuotojų pageidavimus, pagal sudarytą grafiką). Už sutrumpintą laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Darbo dienos trukmė švenčių dienų išvakarėse sutrumpinama papildomai viena valanda, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Jeigu nėra galimybės šiame punkte nustatytais atvejais sutrumpinti darbo laiko, tuomet mokama kaip už viršvalandinį darbą arba valandos sumuojamos ir pridedamos prie kasmetinių atostogų.

70. Profesinės sąjungos nariams įgijusiems ar turintiems galiojančią kvalifikacinę kategoriją, vadovaujantis Socialinių darbuotojų ir socialinių paslaugų įstaigų vadovų atestacijos tvarkos aprašu, ir kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko nedaugiau kaip 5 metai, įgyta kvalifikacinė kategorija galioja, kol jiems sukaks senatvės pensijos amžius ir įgis teisę į socialinio draudimo senatvės pensiją.

71. Profesinės sąjungos nariui suteikiamos dvi papildomos mokamų kasmetinių atostogų saviugdai arba savanorystei dienos. Papildomos mokamų kasmetinių atostogų saviugdai arba savanorystei dienos pridedamos, neatsižvelgiant į tai, ar profesinės sąjungos nariui priklauso teisė į pailgintas ir (ar) papildomas atostogas Vyriausybės nustatyta tvarka.

72. Profesinės sąjungos nariui, kuris mokosi pagal formaliojo švietimo programas (turi būti pateikiamos šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymos) arba kuris dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki 10 darbo dienų mokymosi atostogos, mokant už jas jo vidutinį darbo užmokestį, arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogos, mokant už jas 50 procentų jo vidutinio darbo užmokesčio, atsižvelgus į besimokančiojo poreikius. Profesinės sąjungos narys turi pasirinkti iki 10 darbo dienų arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogas.

Jeigu profesinės sąjungos narys nepasinaudoja teise į šiame punkte nurodytas mokymosi atostogas per tuos metus, už kuriuos gali būti suteikiamos, jos į kitus metus neperkeliamos,

73. Profesinės sąjungos pirmininkui suteikiama 10 proc. jo darbo laiko (toliau – darbo valandos) profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Už šį laiką jam mokamas darbo užmokestis. Tuo laikotarpiu jam negali būti planuojamos socialinių paslaugų įstaigos užduotys ir pavedimai. Susitikimų, į kuriuos kviečia socialinių paslaugų įstaigos vadovas ar socialinių paslaugų įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos atstovas, laikas į nustatytas darbo valandas neįskaitomas. Pirmininkas, esant neplanuota skubiam susitikimui, gali darbo metu išvykti profesinės sąjungos tikslais (ne ilgiau 4 val. per darbo dieną – šis laikas įskaitomas į suteiktas valandas), informuodamas Centro direktorių ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną elektroniniu laišku.

74. Profesinės sąjungos narys, pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą, turi teisę, informavęs darbdavį, gauti iki 5 darbo dienų einamaisiais metais sveikatai gerinti, mokant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, prieš 3 darbo dienas pateikus rašytinį prašymą. Jeigu profesinės sąjungos narys pasijuto blogai, 1 dieną gali pasiimti, parašant prašymą ir pranešant tiesioginiam vadovui apie neatvykimą, tą pačią dieną. Norint pasiimti 5 dienas sveikatai gerinti, reikia pristatyti sveikatinimosi poreikiui pagrindžiantį dokumentą (pvz. reabilitologo paskirtas procedūras, sanatorijos, viešbučio užsakymą ir kt.) ir prašyme nurodyti sveikatinimosi dieną.

75. Jeigu darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, išstoja iš profesinės sąjungos, jiems XI skyriuje nustatytos papildomos garantijos negalioja.

## **XII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

76. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tam pareigybių lygiui nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), darbo apmokėjimo sistemoje tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas Centre, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į to pareigybių lygio nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

77. Darbo apmokėjimo sistema gali būti keičiama, papildoma, panaikinama Centro direktoriaus įsakymu.

78. Prieš keičiant Darbo apmokėjimo sistemą, vykdomos Centro darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

---

Šiaulių miesto savivaldybės socialinių paslaugų centro  
darbo apmokėjimo sistemos priedas

**PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA**

Eil. Nr.	Pareigybė	iki 2 metų	nuo 2 iki 5 metų	nuo 5 iki 10 metų	10 metų ir daugiau
1	Direktorius				2,30
2	Direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams	1,36	1,38	1,40	1,42
3	Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams	1,44	1,46	1,48	1,50
4	Socialinių programų koordinatorius	1,11	1,13	1,15	1,17
5	Psichologas	1,06	1,08	1,10	1,12
6	Apskaitininkas	1,10	1,12	1,14	1,16
7	Personalo specialistas	1,10	1,12	1,14	1,16
8	Viešojo administravimo specialistas	1,10	1,12	1,14	1,16
9	Socialinio darbo organizatorius (Struktūrinio padalinio vadovas)	1,27	1,29	1,31	1,33
11	Socialinis darbuotojas	1,06	1,08	1,10	1,12
12	Socialinis darbuotojas, atliekantis globos koordinatoriaus funkcijas	1,06	1,08	1,10	1,12
13	Socialinis darbuotojas, atliekantis Tarnybos atestuoto asmens funkcijas	1,06	1,08	1,10	1,12
14	Individualios priežiūros darbuotojas	0,79	0,81	0,83	0,85
15	Atvejo vadybininkas	1,09	1,11	1,13	1,15
16	Socialinis darbuotojas	1,04	1,06	1,08	1,10
17	Individualios priežiūros darbuotojas	0,80	0,82	0,84	0,86
18	Slaugytojas	11,0 Eur /val.			
19	Kineziterapeutas	11,0 Eur /val.			
20	Slaugytojo padėjėjas	9,3 Eur /val.			
22	Vairuotojas	0,79	0,81	0,83	0,85
23	Vyresnysis virėjas	0,67	0,69	0,71	0,73
24	Virėjas	0,65	0,67	0,69	0,71
25	Darbininkas	MMA	MMA	MMA	MMA
26	Valytojas	MMA	MMA	MMA	MMA
27	Budėtojas	MMA	MMA	MMA	MMA

Asmenų, įgijusių kvalifikacinę kategoriją, pareiginės algos dydis didinamas 15 % arba 20 % (priklausomai nuo įgytos kategorijos), profesinės sąjungos nariams 15 % arba 25 % (priklausomai nuo įgytos kategorijos).

Profesinės sąjungos nariams prie pareiginės algos koeficiento pridedamas 0,02 koeficiento dydis.

Lietuvos Respublikos  
biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo  
apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už  
darbą įstatymo  
1 priedas

**BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI  
IR DARBUOTOJŲ MINIMALŪS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai ir darbuotojų minimalūs pareiginės algos koeficientai
1.	Biudžetinės įstaigos vadovas		1,29–3,98
2.	Biudžetinės įstaigos vadovo pavaduotojas		1,04
3.	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	A	0,88
		B	0,83
4.	Struktūrinio padalinio vadovo pavaduotojas	A	0,83
		B	0,72
5.	Specialistas	A	0,7
		B	0,67
6.	Kvalifikuotas darbuotojas	C	0,64

---