

PATVIRTINTA
Jurdaičių socialinės globos namų
direktorius
2024 m. gegužės 6 d. įsakymu Nr. V-34

JURDAIČIŲ SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Jurdaičių socialinės globos namų darbo apmokėjimo sistema (toliau - sistema) nustato Jurdaičių socialinės globos namų (toliau – JSGN) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareigybių lygius, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, kintamosios dalies, priemokų, premijų, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir sistemą.

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

II. SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS

3. JSGN darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

- 1) biudžetinių įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A1 lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;
- 2) struktūrinių padalinių vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A2 arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;
- 3) specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A2 arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;
- 4) kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;
- 5) darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).

III. SKYRIUS PAREIGYBIŲ SĄRAŠAS IR PAREIGYBIŲ APRAŠYMAI

4. Įstaigos pareigybių skaičių ir pareigybių sąrašą, naudodamasis ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodu ir pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti, nustato biudžetinės įstaigos vadovas, konsultuodamasis su darbuotojų atstovais.

5. Įstaigos vadovas ar jo įgaliotas asmuo, vadovaudamasis LR socialinės apsaugos ir darbo ministro pareigybių aprašymo metodika, tvirtina įstaigos pareigybių sąrašą esančių pareigybių aprašymus.

6. Įstaigos darbuotojo pareigybės aprašyme nurodoma:

- 1) pareigybės grupė;
- 2) pareigybės pavadinimas;
- 3) konkretus pareigybės lygis;

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

5) pareigybei priskirtos funkcijos.

IV. SKYRIUS PAREIGINĖ ALGA

7. Atsižvelgiant į LR biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas, detalizuojami įstaigos pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio šio įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai. Darbo užmokesčio sistemos 2 priedas.

8. Darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės alga 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 pareigines algas. Pareiginė alga apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio.

9. JSGN pavaduotojų pareiginė alga nustatoma pagal šios sistemos 1 priedą, atsižvelgiant į pareigybės lygį, darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos.

10. JSGN struktūrinių padalinių vadovų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal šios sistemos 1 priedą, atsižvelgiant į pareigybės lygį, darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbui arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos.

11. JSGN A2 ir B lygio specialistų, pareiginė alga nustatoma pagal šios sistemos 1 priedą, 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 nustatytos funkcijos.

12. JSGN kvalifikuotų darbuotojų pareiginė alga nustatoma pagal šios sistemos 1 priedą, atsižvelgiant į pareigybės lygį ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbui arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos.

13. Darbininkų pareiginė alga nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio.

14. A1 lygio pareigybėms (išskyrus vadovus) pagal darbo apmokėjimo sistemą, nustatytus dydžius pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 20 procentų.

15. Socialinių paslaugų srities darbuotojams nustatyti minimalieji pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 21 procentu.

16. 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 nedidinami.

17. JSGN darbuotojo pareiginės algos koeficientą, nustato direktorius.

18. JSGN darbuotojo pareiginė alga sulygstama darbo sutartyje pagal Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas ir šią sistemą.

19. Pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojo profesinio darbo patirčiai ir pasikeitus LR valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymui.

V. SKYRIUS PRIEMOKOS

20. JSGN įstaigos darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

1) už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

3) už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.

21. Kiekviena priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų ir didesnė kaip 30 procentų pareiginės algos.

22. Priemoką skiria globos namų direktorius padalinio vadovo teikimu.

23. Priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos dydžio.

VI. SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES BEI VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, BUDĖJIMĄ IR ESANT NUKRYPIMAMS NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ

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

VII. DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS

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

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

27. Įstaigos darbuotojų, išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą, veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

28. Įstaigos darbuotojo (taip pat ir biudžetinės įstaigos vadovo) veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas toje biudžetinėje įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla.

29. Įstaigos vadovo veiklą vertina jį į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo. Jurdaičių sgn darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Vertinami įstaigos darbuotojai turi teisę kviesti įstaigos darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

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

1) viršijanti lūkesčius;

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

31. JSGN darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

32. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieniems metams ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies (įskaitant ir pareiginės algos pastoviąją dalį, padidintą pagal šios sistemos 14-16 punktus).

33. JSGN darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir ne ilgiau kaip vieniems metams

34. JSGN kartu su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis įvertinus darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

35. viršijanti lūkesčius – darbuotojui vieniems metams nustato pareiginės algos kintamosios dalies dydį nuo 15 iki 25 pareiginės algos pastoviosios dalies atsižvelgiant į JSGN darbo užmokesčiui skirtas lėšas;

36. atitinkanti lūkesčius – darbuotojui vieniems metams nustato nuo 10 iki 14 procentų pareiginės algos kintamosios dalies dydį, atsižvelgiant į JSGN darbo užmokesčiui skiriamas lėšas;

37. iš dalies atitinkanti lūkesčius – darbuotojui vieniems metams nenustato pareiginės algos kintamosios dalies.

38. JSGN darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veiklą įvertinus neatitinkanti lūkesčių, direktorius šio darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymu vieniems metams gali nustatyti iki 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnę, nei Darbo apmokėjimo įstatymo, tos pareigybės lygiui numatytas minimalus koeficientas.

39. Direktorius, gavęs iš tiesioginių vadovų darbuotojų įvertinimą, per 10 darbo dienų priima sprendimą pritarti ar nepritarti darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymams dėl šios tvarkos 22 dalyje numatytų nuostatų įgyvendinimo. Šis sprendimas galioja vienus metus. Jeigu direktorius priima motyvuotą sprendimą neįgyvendinti siūlymo ar veiklos vertinimo išvados, darbuotojo iki vertinimo buvusi teisinė padėtis nesikeičia.

40. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą įstaigos darbuotoją direktorius gali skatinti šiomis skatinimo priemonėmis:

- 1) padėka;
- 2) iki 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);
- 3) suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;
- 4) vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;
- 5) finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip biudžetinės įstaigos darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;
- 6) kintamąją dalimi 2024 metams už 2023 metų užduotis;
- 7) Prie šio skyriaus 2–6 punktuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

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

42. Neeilinis biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo biudžetinės įstaigos darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai biudžetinės įstaigos darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje biudžetinėje įstaigoje, kurioje vertinama jo veikla.

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

44. Premijos skiriamos neviršijant globos įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų ir neturint darbo užmokesčio, įskaitant nuo jo mokamus mokesčius, įsiskolinimų.

VIII. SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS

45. 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 biudžetinės įstaigos darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

46. Mirus JSGN 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 biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

47. Materialinę pašalpą JSGN darbuotojams skiria direktorius iš JSGN skirtų lėšų atsižvelgdamas į JSGN tarybos sprendimu nustatytus maksimalius dydžius (2022-01-18 tarybos susirinkimo protokolas Nr.SP-01).

IX SKYRIUS PAPILDOMOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

49. Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

1) kai Darbuotojai pagal kvietimą ar šaukimą yra išvykę į teismą arba į teisėsaugos ar kontrolės (priežiūros) funkcijas atliekančias institucijas;

2) kai Darbuotojai išvykę karo prievolę administruojančios krašto apsaugos sistemos institucijos nurodymu;

3) kai Darbuotojai atlieka privalomąją karo tarnybą, savanorišką nenuolatinę karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą (tokiu atveju garantuojamos tik einamos pareigos);

4) artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikų, sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

5) donorams – darbo dienomis, kuriomis jie teisės aktų nustatyta tvarka turi būti atleidžiami nuo tarnybos (kraujo davimo dieną);

6) kai Darbuotojai, pateikę rašytinį prašymą su išvykimą pagrindžiančiu įrodymu (jei toks yra) ir gavę tiesioginio vadovo rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą iki 1 darbo dienos per ketvirtį.

7) kai Darbuotojai teisės aktų numatytais atvejais tobulina kvalifikaciją;

50. Darbuotojams, įstojusiems į profesinę sąjungą ir pateikusiems trišalės sutarties kopiją, papildomos garantijos taikomos atsižvelgiant į sutarties nuostatas.

X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

51. Ši Sistema peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą per metus arba pasikeitus teisės aktų reikalavimams.

52. Globos namai turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią Sistemą.

53. Iškilus ginčui dėl Sistemoje nustatytų taisyklių ir kitų lokaliniais aktais nustatytų taisyklių prieštaravimo, galioja Sistemos nustatyti principai ir taisyklės, kiek jie neprieštarauja teisės aktų reikalavimams.

54. Sistema patvirtinta, suderinus su darbuotojų atstovais ir pasikonsultavus su jais.

55. Darbuotojai su šia Sistema ir jos pakeitimais, kai pakeitimai atliekami, supažindinami ir privalo laikytis joje nustatytų nuostatų.

56. Siekiama, kad būtų vykdomas darbuotojų darbo užmokesčio nuoseklus didinimas, taip, kad darbuotojų darbo užmokestis atitiktų Darbo užmokesčio rėžius (šios Darbo apmokėjimo sistemos 1 priedas). Darbo užmokesčio nuoseklus didinimas atliekamas atsižvelgiant į darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus, Darbuotojo kompetencijų analizės (nustatytos šios Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede) rezultatus ir įstaigai skiriamus valstybės biudžeto asignavimus ar kitas teisėtas lėšas.

57. Darbo užmokestis globos namuose nuo 2024 m. sausio 1 d. mokamas du kartus per mėn. Avansai mokami einamojo mėnesio 12 darbo dieną, darbo užmokestis - sekančio mėnesio 5 darbo dieną.

58. Darbo apmokėjimo sistemos nuostatos negali būti taikomos taip, kad pablogėtų įstaigos darbuotojų pareiginės algos koeficientas.

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

SUDERINTA:

Jurdaičių socialinės globos namų darbo taryba

Pirmininkė Miglė Kirnienė

2024-05-06

Darbo apmokėjimo sistemos 1 priedas

PATVIRTINTA

Jurdaičių socialinės globos namų direktoriaus

2024 m. gegužės 6 d. įsakymu Nr. V-34

VALDYMO PADALINYS

| Pareigybės pavadinimas | Pareigybės lygis | Pareigybės rangavimo lygis | Minimalūs pareiginės algos koeficientai | Įstaigoje nustatyti pareiginės min koef. | Įstaigoje nustatyti pareiginės max koef. | Darbo patirtis metais | | | | Pastabos |
|--|------------------|----------------------------|---|--|--|-----------------------|-------------|--------------|------------|--|
| | | | | | | iki 2 | nuo 2 iki 5 | nuo 5 iki 10 | virš 10 m. | |
| Direktoriaus pavaduotojas - vadovybės atstovas kokybei | A2 | 6 | 1,26 | 1,26 | 1,32 | 1,26 | 1,28 | 1,3 | 1,32 | Didinama pagal suteiktą kvalifikacinę kategoriją |
| Finansininkas analitikas | A2 | 5 | 0,67 | 1,22 | 1,26 | 1,22 | 1,23 | 1,25 | 1,26 | |
| Viešųjų pirkimų specialistas | A2 | 4 | 0,67 | 1,07 | 1,13 | 1,07 | 1,09 | 1,11 | 1,13 | |
| Personalo administratorius | A2 | 2 | 0,67 | 0,89 | 0,98 | 0,89 | 0,92 | 0,95 | 0,98 | |
| Finansininkas | A2 | 2 | 0,67 | 0,89 | 0,98 | 0,89 | 0,92 | 0,95 | 0,98 | |
| Informacinių technologijų specialistas | A2 | 3 | 0,67 | 0,8 | 1 | 0,9 | 0,93 | 0,96 | 1 | |
| Sekretorius | C | 1 | 0,57 | 0,84 | 0,9 | 0,84 | 0,86 | 0,88 | 0,9 | |

Darbo apmokėjimo sistemos 1 priedas

PATVIRTINTA

Jurdaičių socialinės globos namų direktoriaus

2024 m. gegužės 6 d. įsakymu Nr. V-34

SOCIALINIO DARBO PADALINYS

| Pareigybės pavadinimas | Pareigybės lygis | Pareigybės rangavimo lygis | Minimalūs pareiginės algos koeficientai | Įstaigoje nustatyti pareiginės min-koef. | Įstaigoje nustatyti pareiginės max koef. | Darbo patirtis metais | | | | Pastabos |
|--------------------------------------|------------------|----------------------------|---|--|--|-----------------------|-------------|--------------|------------|--|
| | | | | | | iki 2 | nuo 2 iki 5 | nuo 5 iki 10 | virš 10 m. | |
| Vyriausiasis socialinis darbuotojas | A2 | 5 | 1,07 | 1,07 | 1,21 | 1,07 | 1,12 | 1,17 | 1,21 | Didinama pagal suteiktą kvalifikacinę kategoriją |
| Psichologas | A2 | 4 | 0,67 | 0,84 | 1,07 | 0,84 | 0,94 | 1,04 | 1,07 | |
| Socialinis darbuotojas | A2 | 3 | 0,82 | 0,92 | 0,95 | 0,91 | 0,92 | 0,93 | 0,95 | Didinama pagal suteiktą kvalifikacinę kategoriją |
| Užimtumo specialistas | C | 2 | 0,69 | 0,82 | 0,88 | 0,82 | 0,84 | 0,86 | 0,88 | |
| Individualios priežiūros darbuotojas | C | 1 | 0,69 | 0,75 | 0,81 | 0,77 | 0,78 | 0,79 | 0,81 | |

Darbo apmokėjimo sistemos 1 priedas
 PATVIRTINTA
 Jurdaičių socialinės globos namų direktoriaus
 2024 m. gegužės 6 d. įsakymu Nr. V-34

SVEIKATOS PRIEŽIŪROS PADALINYS

| Pareigybės pavadinimas | Pareigybės lygis | Pareigybės rangavimo lygis | Minimalūs pareiginės algos koeficientai | Įstaigoje nustatyti pareiginės min-koef. | Įstaigoje nustatyti pareiginės max koef. | Darbo patirtis metais | | | | Pastabos |
|--|------------------|----------------------------|---|--|--|-----------------------|-------------|--------------|------------|----------|
| | | | | | | iki 2 | nuo 2 iki 5 | nuo 5 iki 10 | virš 10 m. | |
| Vyriausiasis slaugytojas- slaugos administratorius | A2 | 5 | 0,88 | 1,05 | 1,2 | 1,05 | 1,1 | 1,15 | 1,2 | |
| Gydytojas | A1 | 4 | 0,81 | 0,99 | 1,09 | 0,9 | 0,95 | 1 | 1,09 | |
| Medicinos psichologas | A1 | 4 | 0,81 | 0,99 | 1,09 | 0,9 | 0,95 | 1 | 1,09 | |
| Bendrosios praktikos slaugytojas | B | 3 | 0,62 | 0,83 | 0,96 | 0,83 | 0,87 | 0,91 | 0,96 | |
| Masažuotojas | B | 2 | 0,62 | 0,77 | 0,92 | 0,77 | 0,82 | 0,87 | 0,92 | |
| Slaugytojo padėjėjas | C | 1 | 0,57 | 0,75 | 0,79 | 0,75 | 0,76 | 0,77 | 0,79 | |

Darbo apmokėjimo sistemos 1 priedas

PATVIRTINTA

Jurdaičių socialinės globos namų direktoriaus

2024 m. gegužės 6 d. įsakymu Nr. V-34

ŪKIO PADALINYS

| Pareigybės pavadinimas | Pareigybės lygis | Pareigybės rangavimolygis | Minimalūs pareiginės algos koeficientai | Įstaigoje nustatyti pareiginės min-koef. | Įstaigoje nustatyti pareiginės max koef. | Darbo patirtis metais | | | | Pastabos |
|---|------------------|---------------------------|---|--|--|-----------------------|-------------|--------------|------------|----------|
| | | | | | | iki 2 | nuo 2 iki 5 | nuo 5 iki 10 | virš 10 m. | |
| Ūkio padalinio vadovas | A2 | 6 | 0,88 | 1,05 | 1,2 | 1,05 | 1,1 | 1,15 | 1,2 | |
| Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas | A2 | 6 | 0,67 | 0,76 | 0,91 | 0,76 | 0,81 | 0,86 | 0,91 | |
| Automobilių vairuotojas | C | 5 | 0,57 | 0,74 | 0,78 | 0,74 | 0,75 | 0,77 | 0,78 | |
| Kirpėja | C | 4 | 0,57 | 0,68 | 0,77 | 0,68 | 0,7 | 0,73 | 0,77 | |
| Siuvėjas | C | 4 | 0,57 | 0,68 | 0,77 | 0,68 | 0,7 | 0,73 | 0,77 | |
| Sandėlininkas | C | 3 | 0,57 | 0,67 | 0,74 | 0,67 | 0,69 | 0,71 | 0,74 | |
| Skalbyklos mašinų operatoriai | C | 3 | 0,57 | 0,67 | 0,74 | 0,67 | 0,69 | 0,71 | 0,74 | |
| Aplinkos ir pastatų priežiūros darbininkas | C | 2 | 0,57 | 0,65 | 0,71 | 0,65 | 0,66 | 0,68 | 0,71 | |
| Pastatų ir įrenginių priežiūros darbininkas | C | 2 | 0,57 | 0,65 | 0,71 | 0,65 | 0,66 | 0,68 | 0,71 | |
| Valytoja | D | 1 | MMA (924 Eur.) | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|
| | | Reikalinga darbo ir vadovavimo patirtis | 3 | 3 | | | | | | 3 | | | | | | | | | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Išsilavinimo, žinojimo ir žinių sudėtingumo | Nereikalingas išsilavinimas | 1 | | | | | | | 3 | | | | | | | | | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | |
| | | Reikalingas vidurinis išsilavinimas, instrukcijų supratimas atliekant darbą | 2 | | | | | 2 | | | | | | | | | | 2 | | | | | | 2 | | | | 2 | | 2 | | 2 | | | | |
| | | Reikalingos profesinės žinios ir specialūs mokymai | 3 | | | | | 3 | | | | | | 3 | | | | | | | 3 | | | 3 | | 3 | | 3 | | | | | | | | |
| | | Reikalingas aukštas išsilavinimas ir nuolatinis žinių atnaujinimas | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Problemų sprendimo | Analizuojamos problemos tik su savo paties atliekamu darbu | 1 | | | | | 1 | | | 1 | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Analizuojamos problemos susijusios su padalinio veikla | 2 | | | 2 | 2 | | | | | | | | | | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Analizuojamos problemos visos įstaigos mastu, sprendimai priimami tam tikroje konkrečioje srityje | 3 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | | | | | | | | | | | | | |
| | | Problemos sprendžiamos visos įstaigos mastu, sprendimai priimami už visą įstaigą | 4 | | | | | | | | | | | | 4 | 4 | | | | | | | | 4 | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Bendravimo ir bendradarbiavimo pobūdis | Vidinės informacijos perdavimas padalinio viduje | 1 | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Vidinės informacijos perdavimas įstaigos viduje kitiems padaliniais | 2 | | | 2 | 2 | | | | | | | | | | 2 | | | | | | | | | 2 | | | | | | | | | | |
| | | Informacijos perdavimas įstaigos viduje ir išoriniams vartotojams | 3 | 3 | | | | | | | | | | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | 3 | 3 | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Pareigybes reglamentuojančių dokumentų, procedūrų ir procesų apibrėžtumas | Didžiąją dalį veiklos reglamentuoja vidaus dokumentai | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | | | | 1 | |
| | | Didžiąją dalį veiklos reglamentuoja vidaus dokumentai ir nedidelę dalį veiklos reglamentuoja išoriniai dokumentai | 2 | 2 | 2 | 2 | | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | | Didžiąją dalį veiklos reikalinga kurti naujus vidaus teisės aktus neapibrėžtose situacijose | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Pareigybes reitingavimo lygis | | 26 | 23 | 21 | 14 | 11 | 22 | 21 | 21 | 17 | 14 | 13 | 28 | 27 | 26 | 23 | 23 | 25 | 16 | 25 | 25 | 15 | 14 | 12 | 14 | 12 | 10 | 10 | 8 | | | | | |
| | | | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 6 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | | | | | |