

KĖDAINIŲ BENDRUOMENĖS SOCIALINIO CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kėdainių bendruomenės socialinio centro (toliau – centro) darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Sistema) reglamentuoja visų centro darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, nustato centro darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai) pareigybių lygius, grupes, darbo apmokėjimo organizavimą, detalizuoja pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus (veiklos sudėtingumas, darbo krūvio sandara, atsakomybės lygis, veiklos sudėtingumo, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimas ir panašiai), pareiginės algos kintamosios dalies mokėjimo tvarką ir sąlygas, darbuotojų kasmetinės veiklos vertinimą ir skatinimą, priemonių, premijų ir materialinių pašalpų mokėjimo tvarką, Sistemos aprašo įsigaliojimą ir taikymą.

2. Šios sistemos nuostatos parengtos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis ir jas įgyvendinančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymu (toliau – DAĮ), centro darbo tvarkos taisyklėmis ir yra suderintos su kitais centro lokaliniais teisės aktais bei taikomos apskaičiuojant ir išmokant pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo užmokestį.

3. Sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų apmokėjimo ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatyme apibrėžtas sąvokas.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGIAI IR GRUPĖS

4. Darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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

4.1.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

4.1.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu,;

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

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

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

5. Darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

- 5.1. biudžetinių įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;
- 5.2. struktūrinių padalinių vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;
- 5.3. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;
- 5.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;
- 5.5. darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).
6. Centro direktorius tvirtina įstaigos darbuotojų pareigybių sąrašą, (naudodamasis Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi) ir darbuotojų pareigybių sąrašė esančių pareigybių aprašymus, kuriuose nurodoma:
- 6.1. pareigybės pavadinimas;
- 6.2. pareigybės grupė;
- 6.3. konkretus pareigybės lygis;
- 6.4. specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija);
- 6.5. pareigybei priskirtos funkcijos;
- 6.6. gali būti nurodomas pavaldumas, paskirtis, atsakomybė už pažeidimus, padarytus vykdant savo veiklą, už pareigų netinkamą vykdymą, už padarytą materialinę žalą.

III SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOJI DALIS

7. Centro darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareigybinės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus Lietuvos Respublikos Seimo patvirtinto atitinkamų metų pareiginės algos baziniam dydžiui. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareigybės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio.
8. Centro struktūrinių padalinių vadovų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal sistemos 1 priedą, atsižvelgiant į pareigybės lygį, vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniams, ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos, o taip pat į struktūrinio padalinio vadovo veiklos sudėtingumą, darbo krūvį, atsakomybės, savarankiškumo lygį, darbo funkcijų įvairovę.
9. Centro specialistų ir kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal šio įstatymo 2 ir 3 priedus, 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, o taip pat į darbuotojo veiklos sudėtingumą, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą darbo krūvį, atsakomybės lygį, savarankiškumo lygį, darbo funkcijų įvairovę.
10. Darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimalios mėnesinės algos dydžio.
11. Centro darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą pagal sistemoje nustatytus koeficientus nustato ir tvirtina centro direktorius.
12. Centro darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis sulyginama darbo sutartyje pagal centro darbo apmokėjimo sistemą. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai, kvalifikacijai vieną kartą per metus (metų pradžioje).

13. Darbuotojai profesinio darbo patirtį, įgytą kitose darbovietėse, įrodančius dokumentus (pažymas iš ankstesnių darboviečių arba laisvos formos pažymas, surašytas ir pasirašytas pačių darbuotojų) turi pateikti centro darbuotojui, atsakingam už asmens bylų tvarkymą. Nepateikusiems patirtį įrodančių dokumentų, nustatant algos pastoviosios dalies koeficientą, vertinama profesinė patirtis, įgyta centre.

14. Jei darbuotojui jau einant pareigas įvyksta struktūriniai ar organizaciniai pokyčiai, pakinta darbuotojo funkcijų pobūdis ar atsiranda kitų aplinkybių, iš naujo įvertinamas darbuotojui nustatytas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas. Įstaigos vadovas suderinęs su lcentro taryba ir neviršydamas patvirtinto darbo užmokesčio fondo bei nustatyto didžiausio leistino pareigybių skaičiaus, gali keisti pareigybių pavadinimus.

V SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOSIOS DALIES MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS

15. Darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojams nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Vertinimas vykdomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, kuris patvirtina įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašą (su visais jo pakeitimais) ir įstaigos vadovo patvirtintais darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašais (metinės veiklos užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai).

16. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma iki kito centro darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, priklausomai nuo centrai skirtų asignavimų ir gali būti skiriama premija.

17. Centro darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, taip pat darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ji negali būti didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo.

18. Konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies procentinius dydžius pagal centro darbo apmokėjimo Sistemą nustato direktorius, o direktoriui – savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija, įvertinusi biudžetinės įstaigos vadovo praėjusių metų veiklą. Darbuotojų pareiginės algos kintamoji dalis nustatoma centro direktoriaus įsakymu.

19. Darbininkams (D lygio) pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

VI SKYRIUS

PRIEMOKOS

20. Priemokos už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė, už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas ar už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

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

VII. SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, BUDĖJIMĄ IR DARBĄ, ESANT NUKRYPIMŲ NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ

22. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą ir darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, centro darbuotojams mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

VIII. SKYRIUS

PREMIJOS

23. Centro darbuotojams gali būti skiriamos premijos, neviršijant centro darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

23.1. atlikus vienkartinės biudžetinės įstaigos veiklai ypač svarbias užduotis;

23.2. labai gerai įvertinus centro darbuotojo veiklą;

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

24. premija gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus. Premija negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio;

25. premija negali būti skiriama centro darbuotojui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

IX SKYRIUS

MATERIALINĖS PAŠALPOS

26. Centro darbuotojams, pasunkėjus materialinei būklei: dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio)), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, ir esant centro darbuotojo rašytiniam prašymui (prie prašymo būtina pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinančius dokumentus), gali būti skiriama numatyta pašalpa iš centro skirtų lėšų.

27. Mirus centro darbuotojui, jo šeimos nariams iš centrai skirtų lėšų gali būti išmokama materialinė pašalpa, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

28. Darbuotojui materialinė pašalpa iš centrai skirtų lėšų skiriama centro direktoriaus įsakymu.

X SKYRIUS

DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS

29. Įstaigų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti įstaigų darbuotojų, (išskyrus D lygio darbuotojus) praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

30. Kiekvienais metais iki sausio 31 dienos visų centro darbuotojų (išskyrus D lygio darbuotojus), praėjusių kalendorinių metų veiklos vertinamą vadovaujantis įstaigos vadovo patvirtintais darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašais atlieka, tiesioginis darbuotojų vadovas .

31. Einamaisiais metais centro darbuotojui metinės veiklos užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai turi būti numatyti per vieną mėnesį nuo priėmimo į pareigas dienos. Jeigu priėmus į pareigas įstaigos darbuotoją iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos lieka mažiau kaip 6 mėnesiai, tokiam darbuotojui metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nustatomi kitiems metams iki kitų metų sausio 31 dienos, o einamiesiems metams siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nenustatomi. Prireikus nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai gali būti vieną kartą pakeisti arba papildyti, bet ne vėliau kaip iki spalio 1 dienos.

32. Centro darbuotojo (išskyrus D lygio darbuotojus), tiesioginis vadovas, įvertina darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

32.1. labai gerai, – teikia vertinimo išvadą įstaigos vadovui ar jo įgaliotam asmeniui su siūlymu nustatyti iki kito įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo, pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, ir gali siūlyti skirti premiją pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

32.2. gerai, – teikia vertinimo išvadą įstaigos vadovui ar jo įgaliotam asmeniui su siūlymu nustatyti iki kito įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo, pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

32.3. patenkinamai, – teikia vertinimo išvadą įstaigos vadovui ar jo įgaliotam asmeniui su siūlymu nenustatyti pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

32.4. nepatenkinamai, – teikia vertinimo išvadą įstaigos vadovui ar jo įgaliotam asmeniui su siūlymu iki kito kasmetinio veiklos vertinimo nustatyti mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį ir (ar) profesinę darbo patirtį ar mokykloje ugdomų mokinių skaičių ir (ar) pedagoginį darbo stažą numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, ir gali sudaryti su darbuotoju rezultatų gerinimo planą (pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalį), kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Rezultatų gerinimo planą įvertinus nepatenkinamai, su darbuotoju gali būti nutraukiama darbo sutartis pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

33. Centro vadovas, gavęs iš tiesioginių vadovų darbuotojų įvertinimą, per 10 darbo dienų priima motyvuotą sprendimą pritarti ar nepritarti įstaigos darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymams. Šis sprendimas galioja vienus metus. Jeigu įstaigos vadovas priima motyvuotą sprendimą neįgyvendinti siūlymo ar veiklos vertinimo išvados, darbuotojo iki vertinimo buvusi teisinė padėtis nesikeičia.

34. Centro darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo kasmetinio veiklos vertinimo turi teisę skųsti darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

XI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

35. Darbuotojai su aprašu yra supažindinami skelbiant ją viešai Centro internetinėje svetainėje ir privalo laikytis jame nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šiame apraše nustatytais principais.

36. . Centro direktorius turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią sistemą.
