

PATVIRTINTA

Mažeikių rajono šeimos ir vaiko gerovės centro
direktoriaus 2025 m. gruodžio 11 d. įsakymu Nr. V- 603
(Mažeikių rajono šeimos ir vaiko gerovės centro
direktoriaus 2026 m. sausio 15 d. įsakymo Nr. V- 22
redakcija)

MAŽEIKIŲ RAJONO ŠEIMOS IR VAIKO GEROVĖS CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Mažeikių rajono šeimos ir vaiko gerovės centro (toliau – Centras) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) nustato darbo apmokėjimo principus, Centro darbuotojų darbo užmokestį, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, Centre taikomą pareigybių grupavimo į pakopas būdą, pareigybių struktūrą, pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficientų dydžio nustatymo kriterijus, pareiginės algos koeficientų intervalus, priemonių ir skatinimo skyrimo tvarką, priemonių dydžius, kintamosios dalies dydžius ir skyrimo tvarką, pareiginės algos nustatymą ir kintamosios dalies skyrimą atlikus darbuotojo veiklos vertinimą, pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais atvejais, tvarką, materialinių pašalpų skyrimą, papildomas socialinės garantijas, šio Aprašo peržiūrėjimo ir keitimo tvarką.

2. Aprašo tikslas – nustatyti vieningai teisingus, aiškius ir skaidrius Centro darbuotojų darbo apmokėjimo principus ir jais paremtą darbo apmokėjimo sistemą, bei užtikrinti, kad už panašią ar vienodą vertę sukuriantį darbą Centre būtų mokamas vienodas darbo užmokestis.

3. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintomis Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis (STRATA (2023) bei Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo metodinėmis rekomendacijomis, parengtomis ekspertų komandai bendradarbiaujant su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašu, kuris patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. spalio 13 d. įsakymu Nr. A1- 487; socialinės apsaugos ir darbo ministro 2025 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. A1-786 „Dėl lėšų paskirstymo 2025 metais savivaldybėms socialinių paslaugų įstaigose dirbančių socialinių paslaugų srities darbuotojų pareiginei algai padidinti ir socialinių paslaugų šakos kolektyvinėje sutartyje nustatytiems įsipareigojimams įgyvendinti patvirtinimo“, socialinės apsaugos ir darbo ministro 2024 m. sausio 19 d. įsakymu Nr. A1-47 „Dėl lėšų paskirstymo 2024 metais savivaldybėms socialinių paslaugų įstaigose dirbančių socialinių paslaugų srities darbuotojų pareiginei algai padidinti patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. lapkričio 2 d. įsakymu Nr. A1-553 „Dėl darbuotojų, teikiančių socialinę priežiūrą šeimoms, kurių darbo užmokesčio, socialinio draudimo įmokų, supervizijų išlaidos ir dalis profesinės kompetencijos tobulinimo išlaidų finansuojama iš valstybės specialių tikslinių dotacijų savivaldybių biudžetams, minimalaus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento taikymo apskaičiuojant lėšų poreikį socialinei priežiūrai šeimoms teikti“ ir jo naujomis redakcijomis ir pakeitimais, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2024 m. gruodžio 27 d. įsakymu Nr. A1-944 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų kompleksinėms paslaugoms šeimai organizuoti 2025 metais paskirstymo savivaldybių administracijoms patvirtinimo“, 2024 m. lapkričio 27 d. Susitarimu Nr. PV3-915 dėl 2022 m. gruodžio 12 d. dėl 2022 m. gruodžio 12 d. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties Nr. PV3-656 (toliau – Sutartis) pakeitimo (toliau – Susitarimas dėl Sutarties pakeitimo Nr. PV3-915), ir Sutartimi, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo Nr. XIV-2341 2 straipsnio pakeitimo įstatymu 2024 m. birželio 25 d. Nr. XIV-2837, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu 2024 m. sausio 3 d. Nr. 6 patvirtintu valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. kovo 29 d. įsakymu Nr. A1-158 patvirtintu socialinių paslaugų

srities darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, su nauja redakcija ir pakeitimais, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 1,5,6,8,9 straipsnių ir 1 ir 2 priedų pakeitimo įstatymu 2024 m. gruodžio 19 d. Nr. XV-82, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1177 „Dėl atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašo patvirtinimo“; Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 „Dėl vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. kovo 28 d. įsakymu Nr. V-177 „Dėl sunkių ligų sąrašo patvirtinimo“ bei vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2005 m. kovo 23 d. įsakymu Nr. V-188/A1-84/ISAK-487 „Dėl neįgalumo lygio nustatymo kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“.

4. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Darbo apmokėjimo įstatyme ir Darbo kodekse vartojamas sąvokas.

5. Aprašas parengtas vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodą atlygį už tokį patį darbą 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 (-ų), įvaikį (-ių), globotinį (-ių), rūpintinį (-ių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, skaidrumo ir viešumo principais.

6. Darbo apmokėjimo sistemą tvirtina Centro direktorius, prieš tai atlikęs Centro darbo užmokesčio fondo analizę ir įvertinęs pareiginės algos diferencijavimo lygio pagrįstumą atskiroms pareigybėms.

6.1. Šis Aprašas netaikomas Centro direktoriui. Mažeikių rajono savivaldybės Meras nustato savo valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą, tarp jų ir Centro direktoriaus.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

7. Pagal Darbo apmokėjimo įstatymą Centro darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

7.1. A lygio - pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

7.1.1. A1 lygio - pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

7.1.2. A2 lygio - pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

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

7.3. C lygio - pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija; (pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22).

Nauja redakcija:

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

7.4. D lygio - pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai. (pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22).

Nauja redakcija:

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

8. Centro darbuotojų pareigybių sąrašą ir skaičių, konsultuodamasis su darbuotojų atstovais, tvirtina Centro direktorius, naudodamasis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi ir Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašu, pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti.

8.1. Centro direktorius ar jo įgaliotas asmuo tvirtina Centro pareigybių sąrašę esančių pareigybių aprašymus, o Centro direktoriaus pareigybės aprašymą tvirtina į pareigas priimanti savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo.

9. Darbuotojų pareigybės Centre sugrupuotos į šias pareigybių grupes:

9.1. direktorius, direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams, direktoriaus pavaduotojas bendriesiems reikalams, kurio pareigybė priskiriama A (A1 ar A2) lygiui;

9.2. struktūrinių padalinių vadovai, 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;

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

9.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

10. Centro pareigybės suskirstytos į bendrą vidinę pareigybių pakopų lygių struktūrą pagal konkrečiai pareigybei nustatytas funkcijas ir jų turinį (Aprašo 1 priedas).

11. Centro pareigybės grupuojamos į pakopas vidinio palyginimo tarpusavyje būdu – pagal sąlyginį kiekvienos pareigybės vaidmenį ir indėlį realizuojant Centro veiklos tikslus, darbo turinio skirtumus, konkrečiai pareigybei numatomus gebėjimus išpildyti pareigybėje numatomus reikalavimus, išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios pareigybių grupės iki žemiausios pareigybių grupės. Panašiausios pareigybės grupuojamos į vieną pareigybių pakopos grupę pagal konkrečiai pareigybei numatomus gebėjimus išpildyti pareigybės aprašyme nustatytus reikalavimus. Skirtingų padalinių pareigybės lyginamos tarpusavyje ir pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus paskirstomos bendroje pareigybių pakopų lygių sistemoje (Aprašo 1 priedas).

12. Pareigybių pakopų struktūroje aukščiausiam (6) pareigybių pakopos lygiui priskiriama Centro direktoriaus pareigybė, žemiausiai pareigybių pakopos lygiui (1) priskiriama darbininko pareigybė.

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

III SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

14. Centro direktorius patvirtina pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus ir siekiant išlaikyti Centro pareigybių pakopų hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausiosios pareigybės iki žemiausiosios pareigybės, Centro direktorius nustato darbuotojų pareigybių pareiginės algos koeficientų dydžius iš Aprašo 4 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, atsižvelgdamas į Aprašo 14.1-14.6 papunkčiuose numatytus pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus (Aprašo 3 priedas):

14.1. *veiklos sudėtingumo* – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą vykdyti tam tikro sudėtingumo darbo funkcijas ar atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

14.2. *atsakomybės lygio* – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės, kuri dalyvauja atliekant analizuojamą funkciją, faktinę atsakomybę už laukiamą rezultatą.

14.3. *profesinio darbo patirties* – kriterijus 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 ar vykdomos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos nebūtinai toje pačioje įstaigoje, bet per visą darbinę karjerą visų rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose;

14.4. *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 siekiamiems tikslams.

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

IV SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

15. Kiekvienam Centro pareigybės lygiui yra nustatyta pareiginės algos koeficientų intervalo minimali ir maksimali reikšmės. Koeficientų intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygi darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

15.1. Minimalūs pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai socialinę priežiūrą šeimoms teikiantiems darbuotojams, finansuojamiems iš valstybės biudžeto dotacijų:

15.1.1. atvejo vadybininkams -1,09 pareiginės algos bazinio dydžio;

15.1.2. socialiniams darbuotojams, dirbantiems su šeimomis, - 1,04 pareiginės algos bazinio dydžio;

15.1.3. individualios priežiūros darbuotojams – 0,8 pareiginės algos bazinio dydžio. *(pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22).*

Nauja redakcija:

15.1.3. individualios priežiūros darbuotojams – 0,86 pareiginės algos bazinio dydžio.

15.2. Bendruomeninių šeimos namų darbuotojų, kurių pareigybių aprašymuose nustatytos su kompleksinių paslaugų šeimai organizavimu susijusios funkcijos, taikomas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, lygus 1,02 pareiginės algos bazinio dydžio.

16. Žemiausio (pirmo) pareigybių pakopos lygio minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią Centro turimą darbuotojo pareiginės algos koeficientą. Ji negali būti mažesnė negu minimalioji mėnesinė alga.

17. Aukščiausio pareigybių pakopos lygio (šešto) maksimali pareiginės algos koeficiento intervalo reikšmė atitinka Centro direktoriui Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo maksimalią reikšmę.

18. Tarpinių pareigybės pakopos lygio pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų 10 procentų intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių pareigybių pakopų lygio į aukštesnį pareigybių pakopų lygius.

19. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, kuris lygus Valstybės duomenų agentūros paskelbtam 2022 metų vidutiniam mėnesiniam šalies (su individualiomis įmonėmis) darbo užmokesčiui ir yra 1 785 Eurai. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. *(pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22).*

Nauja redakcija:

19. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, kuris lygus Valstybės duomenų agentūros paskelbtam 2022 metų vidutiniam mėnesiniam šalies (su individualiomis įmonėmis) darbo užmokesčiui ir yra 1798 Eurai. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

20. Taikant Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje nustatytą pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį, perskaičiuota pareiginė alga (atlyginimas) negali būti mažesnė už iki šio perskaičiavimo buvusią pareiginę algą (atlyginimą). *(pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22).*

Nauja redakcija:

20. Taikant Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje nustatytą pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį, perskaičiuota pareiginė alga (atlyginimas) negali būti mažesnė už iki šio perskaičiavimo buvusią pareiginę algą (atlyginimą).

21. Centro direktoriaus pareiginė alga iš Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatyto pareigybės pareiginės algos koeficientų intervalo yra nustatoma atsižvelgiant į Biudžetinių įstaigų, kurių savininkė yra

Mažeikių rajono savivaldybė, vadovų darbo apmokėjimo sistemoje numatytus pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus.

22. Centro darbuotojų pareiginę algą nustato Centro direktorius iš šiame Apraše pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, atsižvelgiant į Aprašo 14 punkte numatytus pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficientų nustatymo kriterijus.

23. Centro darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus darbininkus. Centro darbuotojo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydis negali viršyti Centro direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede arba kituose įstatymuose, išskyrus darbo apmokėjimo įstatymo 6 straipsnio 6 dalyje nustatytus atvejus. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Ar darbuotojų pareiginės algos minimalūs koeficientų dydžiai nėra mažesni negu 1,1 MMA, tikrina Centro vyriausiasis buhalteris, kiekvieną kartą Vyriausybei pakeitus MMA dydį. (pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22).

Nauja redakcija:

23. Centro darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus darbininkus. Centro darbuotojo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydis negali viršyti Centro direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede arba kituose įstatymuose, išskyrus darbo apmokėjimo įstatymo 6 straipsnio 6 dalyje nustatytus atvejus. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Ar darbuotojų pareiginės algos minimalūs koeficientų dydžiai nėra mažesni negu 1,1 MMA, tikrina Centro vyriausiasis buhalteris, kiekvieną kartą Vyriausybei pakeitus MMA dydį.

24. Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede konkrečiai pareigybės grupei nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami šiais pagrindais:

24.1 Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąraše, nurodytų pareigybių darbuotojų minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu;

24.2 A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis (išskyrus Centro direktorių);

24.3 Pagal 2024 m. lapkričio 27 d. Susitarimo Nr. PV3-915 dėl 2022 m. gruodžio 12 d. dėl 2022 m. gruodžio 12 d. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties Nr. PV3-656 (toliau - Sutartis) pakeitimo (toliau- Susitarimas dėl Sutarties pakeitimo Nr. PV3-915), šis susitarimas taikomas bei galioja tik kartu su Sutartimi visiems Sutarties 1 priede nurodytų socialinių paslaugų įstaigų darbuotojams, esantiems profesinių sąjungų nariais, kurie jais buvo šio susitarimo pasirašymo dieną (2024-11-27) ir galioja iki to momento, kol yra pakeičiamas arba panaikinamas, bet ne ilgiau, nei galioja Sutartis. Sutarties 1 priede nurodytų socialinių paslaugų įstaigų darbuotojams, esantiems profesinių sąjungų nariais, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 0,021 (pareiginės algos baziniais dydžiais). Ir yra koeficientiniu dydžiu didesnis nei tas pačias funkcijas atliekančio darbuotojo, nesančio profesinių sąjungų nariu.

24.4 Centro direktoriui, socialiniams darbuotojams, socialinių paslaugų įstaigos užimtumo specialistams (darbui su vaikais), valstybinės vaiko teisių apsaugos institucijos atestuotiesiems asmenims, socialinių paslaugų įstaigos psichologams, globos koordinatoriams, globos centro veiklos koordinatoriams, socialinio darbo organizatoriams, socialinių paslaugų įstaigos socialiniams pedagogams pareiginės algos koeficientas padidinamas ne mažiau kaip 0,1 pareiginės algos (atlyginimo) baziniu dydžiu, nustatytu Lietuvos

Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme. (*pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymas Nr. V-22*).

Nauja redakcija:

24.4. Centro direktoriui, socialiniams darbuotojams, socialinių paslaugų įstaigos užimtumo specialistams (darbu su vaikais), valstybinės vaiko teisių apsaugos institucijos atestuotiems asmenims, socialinių paslaugų įstaigos psichologams, globos koordinatoriams, globos centro veiklos koordinatoriams, socialinio darbo organizatoriams, socialinių paslaugų įstaigos socialiniams pedagogams pareiginės algos koeficientas padidinamas ne mažiau kaip 0,1 pareiginės algos (atlyginimo) baziniu dydžiu, nustatytu Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo įstatyme.

24.5 Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į darbuotojo turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją: jeigu socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija pirma (žemiausia), darbuotojo 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.

25. Socialinių paslaugų srities darbuotojų sąraše nenurodytų pareigybių darbuotojams pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į pareigybei nustatytas pareiginės algos koeficiento intervalo ribas bei Aprašo 3 priede detalizuojamą pareiginės algos koeficiento didinimo kriterijų.

26. Profesinio ir/ar vadovaujamo darbo patirties pareiginės algos koeficiento didinimo kriterijaus dydis pridedamas prie pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficiento dydžio.

27. Pakeistas (iš naujo nustatomas) pareiginės algos koeficiento dydis negali viršyti tai pareigybei nustatyto koeficientų intervalo maksimalios reikšmės, nurodytos Aprašo 4 priede.

28. Darbuotojo pareiginės algos koeficiento dydis pakeičiamas atitinkamai apskaičiuotu pareiginės algos koeficientu, Centro direktoriui išleidžiant įsakymą.

29. Darbuotojo pareiginė alga sulygstama jo darbo sutartyje, o konkretus pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal Aprašo 4 priedą ir Aprašo 14 punkte nustatytus ir Aprašo 3 priede aprašytus pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus.

30. Darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas gali būti keičiamas (nustatomas iš naujo) šiais atvejais:

30.1. pasikeitus darbuotojo profesinio ar vadovaujamo darbo patirčiai;

30.2. perkėlus darbuotoją į aukštesnės pakopos pareigas;

30.3. gavus raštišką ir motyvuotą darbuotojo prašymą, kuriame nurodytos aplinkybės, pagrindžiančios pareiginės algos koeficiento pakeitimo (nustatymo iš naujo) pagrindą.

31. Išimtiniais atvejais, kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų, kurių pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų ir žinių turėjimu, pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbuotojo pareiginės algos koeficientą, galimas nukrypimas nuo Aprašo 3 priede nurodomų pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, ir darbuotojui gali būti nustatomas iki 50 procentų didesnis pareiginės algos koeficientas nei pagal kriterijus apskaičiuotas maksimalus tos pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau negali viršyti tai pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficiento intervalo maksimalaus dydžio, išskyrus, jeigu jis būtų padidintas Darbo užmokesčio įstatymo nustatytais pagrindais.

32. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir jų pakeitimo poreikis, pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, Centrai priskirtoms funkcijoms bei darbo užmokesčio fondui, vertinamas ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus (sausio mėn.), pasitelkiant Valstybės duomenų agentūros viešai skelbiamą vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną.

V SKYRIUS PRIEMOKŲ IR SKATINIMO SKYRIMO TVARKA IR DYDŽIAI

33. Centro direktoriaus įsakymu, Centro darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

33.1. 20 procentų priemoka už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, darbuotojo laikino nedarbingumo, kasmetinių atostogų, nemokamų atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nėštumo ir gimdymo atostogų metu jei žymiai padidėja darbo krūvis ir jei

darbuotojai geranoriškai nesusitaria vienas kitą pavaduoti be papildomo atlyginimo. Darbuotojo sutikimas pavaduoti kitą darbuotoją be papildomo atlyginimo turi būti direktoriui pateiktas raštu.

33.2. priemoka už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos (kai užduotys yra skubios, nenumatytos ar ypač svarbios) 10 – 20 procentų pareiginės algos dydžio, atsižvelgiant į užduoties sudėtingumo lygį:

33.2.1. už vadovavimą (darbų koordinavimas, veiklų planavimas ir prioritetų sudarymas, atsakomybė už projektų eigą, terminų kontrolė, užduočių delegavimas ir jų vykdymo priežiūra, ataskaitų rengimas ir pasiūlymų teikimas, kokybės užtikrinimo kontrolė vykdant skubias ir svarbias užduotis, vidinių procesų tobulinimas, atsakomybė už nenumatytų situacijų valdymą ir pan.) – 20 procentų. (pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymas Nr. V-22).

Nauja redakcija:

33.2.1. už darbo grupės veiklos organizavimą ar vadovavimą jai, taip pat už darbo grupės nario atliekamus padidinto sudėtingumo darbus – papildomų darbų atlikimą, projektų įgyvendinimą, sudėtingų techninių ar kūrybinių sprendimų rengimą ir įgyvendinimą, skubių ir svarbių užduočių vykdymą, sudėtingą intelektualinę veiklą (informacijos ir rizikos analizę, duomenų rinkimą, analizavimas ir sisteminimą, išvadų ir projektų rengimą, teisės aktų ir vidaus dokumentų nagrinėjimą ir pritaikymą veikloje, sprendimų parinkimą, strateginių sprendimų rengimą ir siūlymą bei kitą panašaus sudėtingumo veiklą) – 20 procentų.

33.2.2. už intelektualinę veiklą (sudėtingos informacijos analizė ir išvadų rengimas, duomenų rinkimas, analizavimas ir sisteminimas, projektų rengimas, kuriems reikalingas kūrybinis sprendimas, teisės aktų/vidinių dokumentų analizė ir pritaikymas veikloje, rizikų analizė bei sprendimų parinkimas, kompleksinių situacijų vertinimas ir strateginių sprendimų pasiūlymas ir pan.) – 15 procentų. (pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymas Nr. V-22).

Nauja redakcija:

33.2.2. už nesudėtingą, tačiau dėl padidėjusio darbo krūvio atliekamą veiklą – padidėjusios apimties informacijos ir duomenų rinkimą, analizavimą bei sisteminimą, dokumentų, ataskaitų ar projektų rengimą, kūrybinių sprendimų paiešką ir kitų papildomų užduočių vykdymą – 15 procentų.

33.2.3. už techninius sprendimus (susiję su konkrečių/nestandartinių techninių problemų sprendimu, techniniais veiksmais) – 10 procentų. (pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymas Nr. V-22).

Nauja redakcija:

33.2.3. už nesudėtingus, tačiau padidėjusio darbo krūvio reikalaujančius techninius sprendimus, susijusius su konkrečių ar nestandartinių techninių problemų sprendimu bei techninių veiksmų atlikimu – 10 procentų.

33.3. priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė – 10 procentų pareiginės algos dydžio;

33.4. profesinės sąjungos nariui, savo darbo laiku pavaduojančiam nesantį darbuotoją (laikinai vykdant nesančio darbuotojo funkcijas), mokama 30 procentų darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka.

34. Priemokos dydį, kuris yra nurodytas 33.2 punkte, nustato Centro direktorius, gavęs motyvuotą siūlymą arba tarnybinį pranešimą. Kiekviena priemoka, nurodyta 33.1-33.3 papunkčiuose, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o priemokų suma negali viršyti 80 procentų darbuotojo pareiginės algos. Vienu metu gali būti mokamos kelios skirtingos priemokos.

35. Už nepriekaištingą darbo pareigų atlikimą, svarbių pavedimų įvykdymą, atliktas vienkartinės ypatingos svarbos užduotis ir iniciatyvumą, Centro darbuotoją Centro direktorius gali skatinti Darbo apmokėjimo įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka bei atsižvelgiant į Centro finansines galimybes ir sutaupytas darbo užmokesčio lėšas.

36. Centro darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

36.1. padėka;

36.2. iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka - už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Centrai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

36.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų skaičiuojant pagal nustatytą pareiginės algos bazinį dydį;

36.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka, neviršijanti 100 procentų nustatytosios darbuotojo pareiginės algos dydžio, skiriama ne daugiau kaip kartą per metus iš Centro sutaupytų darbo užmokesčio lėšų:

36.4.1. kai darbuotojo veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius ir tai nurodyta tiesioginio vadovo motyvuotame pasiūlyme darbuotojo veiklos vertinimo metu;

36.4.2. nepriekaištingai (pavyzdžiai) savo pareigas einantiems darbuotojams tiesioginio vadovo motyvuotu siūlymu.

36.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip Centro darbuotojo 40 procentų pareiginės algos dydžio suma per metus;

36.6. kintamąja dalimi, kuri gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos:

36.6.1. kintamoji dalis gali būti nustatyta priimant į darbą, pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam iškeltus 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 dienos. (*pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22*).

Nauja redakcija:

36.6.1. kintamoji dalis gali būti nustatyta pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam iškeltus 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 dienos.

36.6.1.1. Darbuotojo profesinė kvalifikacija vertinama atsižvelgiant į:

36.6.1.1.1. profesinius įgūdžius ir gebėjimus – praktinius gebėjimus vykdyti darbo funkcijas, gebėjimą taikyti žinias praktikoje;

36.6.1.1.2. nuolatinį tobulėjimą – dalyvavimą mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose, seminaruose;

36.6.1.1.3. asmenines savybes ir bendrąsias kompetencijas – atsakomybę, iniciatyvumą, gebėjimą dirbti komandoje, gebėjimą spręsti su darbo funkcijomis susijusias problemas;

36.7. (*papildyta direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22*).

Nauja redakcija:

36.7. kitomis Centre nustatytomis skatinimo priemonėmis.

37. Prie 36.2-36.6.1. punktuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka. Sprendimą dėl vienkartinės piniginės išmokos skyrimo darbuotojui priima Centro direktorius. 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, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

VI SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS IR KINTAMOSIOS DALIES SKYRIMAS ATLIKUS DARBUOTOJO VEIKLOS VERTINIMĄ

38. Centro darbuotojų, išskyrus darbininkus, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui, praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama kiekvienais metais iki kovo 1 dienos, jeigu darbuotojo darbo Centre pradžios data praėjusiais metais buvo ne vėlesnė negu liepos 1 diena.

39. Vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti darbuotojų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus panaudoti turimas žinias ir įgūdžius vykdant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas) ir pasiektus veiklos rezultatus, riziką, kuriai esant metinės užduotys galėjo būti neįvykdytos.

40. Veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, eina darbuotojo pareigas Centre.

41. Vertinimą atlieka tiesioginiai jų vadovai, o darbuotojai turi teisę kviešti Centro darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

42. Darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas pagal nustatytas darbuotojui metines užduotis, susijusias su darbuotojo pareigybės aprašyme nustatytomis funkcijomis, pasiektus rezultatus, jų vertinimo rodiklius ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas bei riziką, kuriai esant metinės užduotys galėjo būti neįvykdytos.

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

- 43.1. viršijanti lūkesčius;
- 43.2. atitinkanti lūkesčius;
- 43.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 43.4. neatitinkanti lūkesčių.

44. Jeigu kasmetinio vertinimo metu tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Centro direktoriaus sprendimu darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veikla įvertinta kaip:

44.1. **viršijanti lūkesčius** - pasirinktinai taikomas vienas iš 44.1.1–44.1.3 punktuose nustatytų atvejų, ir papildomai gali būti taikomos 44.1.4 punkte nustatytos priemonės): (*pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22*).

Nauja redakcija:

44.1. **viršijanti lūkesčius** – pasirinktinai taikomas vienas iš 44.1.1–44.1.3 punktuose nustatytų atvejų, (taip pat papildomai gali būti taikomos Aprašo 36.1-36.7 punktuose nustatytos skatinimo priemonės):

44.1.1 Centro darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba (*pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22*).

Nauja redakcija:

44.1.1. Centro darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, kuris negali viršyti nustatyto didžiausio tos pareigybės pareiginės algos koeficiento, arba

44.1.2 Centro darbuotojui gali būti taikomos Aprašo 36.1-37 punktuose nustatytos skatinimo priemonės: (*pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22*).

Nauja redakcija:

44.1.2 Centro darbuotojui gali būti taikomos viena ar kelios Aprašo 36.2-36.6 punktuose nustatytos skatinimo priemonės:

44.1.2.1. jeigu darbuotojui skiriama, Centro direktoriaus įsakymu, kintamoji dalis ji yra nustatoma ne mažesnė kaip 15 procentų ir ne didesnė kaip 40 procentų pareiginės algos ir mokama iki kito jo kasmetinio veiklos vertinimo metu Centro direktoriaus priimto sprendimo įsigaliojimo dienos;

44.1.2.2. jeigu darbuotojas įvykdė visas jam nustatytas metines užduotis ir pagal nustatytus vertinimo rezultatus viršijo visus vertinimo rodiklius, darbuotojui gali būti nustatoma nuo 30 iki 40 procentų kintamoji dalis;

44.1.2.3. jeigu darbuotojas įvykdė visas jam nustatytas metines užduotis ir pagal nustatytus vertinimo rezultatus viršijo 10 procentų nustatytų vertinimo rodiklių, darbuotojui gali būti skiriama padėka;

44.1.2.4. jeigu darbuotojas įvykdė visas jam nustatytas metines užduotis ir pagal nustatytus vertinimo rezultatus viršijo 20 procentų nustatytų vertinimo rodiklių, darbuotojui gali būti suteikiama iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų skaičiuojant pagal nustatytą pareiginės algos bazinį dydį (dienų skaičių nustato Centro direktorius atsižvelgdamas į atliktų užduočių sudėtingumo lygį);

44.1.2.5. jeigu darbuotojas įvykdė visas jam nustatytas metines užduotis ir pagal nustatytus vertinimo rezultatus viršijo 30 procentų nustatytų vertinimo rodiklių, darbuotojui gali būti skiriamas kvalifikacijos tobulinimas finansuojant ne didesnę kaip Centro darbuotojo 40 procentų pareiginės algos dydžio suma per metus;

44.1.2.6. jeigu darbuotojas įvykdė visas jam nustatytas metines užduotis ir pagal nustatytus vertinimo rezultatus viršijo 60 procentų nustatytų vertinimo rodiklių, darbuotojui gali būti nustatoma nuo 25 iki 30 procentų kintamoji dalis. Direktoriaus arba tiesioginio vadovo siūlymu, kartu gali būti skiriama ir padėka;

44.1.2.7. jeigu darbuotojas įvykdė visas jam nustatytas metines užduotis ir pagal nustatytus vertinimo rezultatus viršijo 40 procentų nustatytų vertinimo rodiklių darbuotojui gali būti nustatoma nuo 15 iki 25 procentų kintamoji dalis. Direktoriaus arba tiesioginio vadovo siūlymu, kartu gali būti skiriama ir padėka; arba

44.1.3. Centro darbuotojas (išskyrus Centro direktorių) gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas Centre, kurios įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos aukštesniam pareigybių lygmeniui (pakopai), jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Centro darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas), arba (*pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22*)

Nauja redakcija:

44.1.3. Centro darbuotojas (išskyrus Centro direktorių) gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas Centre, kurios įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos aukštesniam pareigybių lygmeniui (pakopai), jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Centro darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas). Perkeliant darbuotoją į aukštesnes pareigas, jam pagal įstaigos darbo apmokėjimo sistemą nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, kuris negali viršyti nustatyto didžiausio to pareigybių lygmens (pakopos), į kurį darbuotojas perkeliamas, pareigybių pareiginės algos koeficiento, arba

44.1.4. Centro darbuotojui gali būti taikomos kitos Centre nustatytos skatinimo priemonės;

44.1.5. siekiant pagrįstai taikyti Aprašo 44.1.2.3. – 44.1.2.7. punktuose numatytas priemones, vadovaujamosi Darbuotojo viršijusio veiklos lūkesčius vykdant metines užduotis, vertinimu.

45. Jeigu Centro darbuotojo veikla įvertinama **kaip atitinkanti lūkesčius** - teisinė darbuotojo padėtis nesikeičia ir jo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu. (*pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22*).

Nauja redakcija:

45. Jeigu Centro darbuotojo veikla įvertinama **kaip atitinkanti lūkesčius** – teisinė darbuotojo padėtis nesikeičia ir jo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu. Tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Centro direktoriaus sprendimu darbuotojui gali būti taikomos Aprašo 36.1 ir 36.7 punktuose nustatytos skatinimo priemonės.

46. Jeigu Centro darbuotojo veikla įvertinama **iš dalies atitinkanti lūkesčius** - teisinė padėtis nesikeičia, bet gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

47. Kai Centro darbuotojo veikla įvertinama **kaip neatitinkanti lūkesčių**, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Centro direktoriaus sprendimu:

47.1. darbuotojui gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

47.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas Centre, kurios įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos žemesniam pareigybių lygmeniui (pakopai), jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Centro darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas), arba (*pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22*).

Nauja redakcija:

47.2. darbuotojas perkeliamas į žemesnes pareigas Centre, kurios įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos žemesniam pareigybių lygmeniui (pakopai), jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Centro darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas). Perkeliant darbuotoją į žemesnes pareigas, jam gali būti nustatomas ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, kuris negali būti mažesnis, kaip

nustatytas mažiausias to pareigybių lygmens (pakopos), į kurį darbuotojas perkeliamas, pareigybių pareiginės algos koeficientas, arba;

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

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

49. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas šiais atvejais:

49.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais;

49.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginę algos koeficientą;

49.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnės (išskyrus Centro direktoriaus ar jo pavaduotojo) pareigas; kurios įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos aukštesniam pareigybių lygmeniui (pakopai);

49.4. darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

50. Centro darbuotojas, kuris nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į Centro direktorių prašydamas įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Jei priimama išvada, kad veikla buvo įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, Centro darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį vertinimą. Centro direktoriaus išvada gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

VII SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS

51. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki:

51.1. dėl paties darbuotojo sunkios ligos įtrauktos į sunkių ligų sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. kovo 28 d. įsakymu Nr. V-177 „Dėl sunkių ligų sąrašo patvirtinimo“ bei vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2005 m. kovo 23 d. įsakymu Nr. V-188/A1-84/ISAK-487 „Dėl neįgalumo lygio nustatymo kriterijų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ gali būti skiriama vienkartinė iki 1 MMA dydžio materialinė pašalpa;

51.2. dėl artimųjų giminių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, tėvų, vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti darbuotojai, sunkios ligos nurodytos Aprašo 51.1. punkte ar mirties, gali būti skiriama vienkartinė iki 0,5 MMA dydžio materialinė pašalpa;

51.3. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama vienkartinė iki 1 MMA dydžio materialinė pašalpa;

51.4. mirus darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (imotei), tėvui (itėviui) iš Centrai skirtų lėšų gali būti išmokama 300 eurų dydžio materialinė pašalpa.

52. Materialinė pašalpa skiriama tik jeigu yra pateikti darbuotojo ar jo šeimos narių rašytinis prašymas, kuriame nurodomas asmens vardas, pavardė, materialinės pašalpos teisinis pagrindas, aplinkybės, dėl kurių skirtina materialinė pašalpa ir kartu su prašymu pateikiami atitinkamas aplinkybes patvirtinantys dokumentai (sveikatos priežiūros įstaigos pažyma apie ligą, paskirtų vaistų įsigijimą arba būtinų mokamų medicinos paslaugų apmokėjimą, darbuotojo ar jo artimo asmens medicininis mirties liudijimo kopija, artimo asmens išlaikymo faktą patvirtinantis dokumentas, kompetentingų institucijų ar įstaigų pažyma apie stichinę nelaimę, turto netekimą ar kt.).

53. Dėl materialinės pašalpos skyrimo turi būti kreipiamasi ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo paskutinio gydymo išlaidas patvirtinančio dokumento išrašymo dienos, mirties liudijimo išdavimo ar kitos aplinkybės atsiradimo dienos.

54. Sprendimą ar skirti materialinę pašalpą ir jos dydį priima Centro direktorius.

55. Centro direktoriaus nurodymu yra parengiamas įsakymas skirti materialinę pašalpą.

56. Centro vyriausiasis buhalteris atsako už materialinės pašalpos darbuotojams išmokėjimą.
57. Darbuotojui ar jo šeimos nariui materialinė pašalpa yra pervedama į prašyme nurodytą banko sąskaitą.
58. Darbuotojas, pateikęs prašymą, atsako už prašyme nurodytų duomenų ir pateiktų įrodymų teisingumą.

VIII SKYRIUS

PAPILDOMOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

59. Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis šiais atvejais:
- 59.1. kai darbuotojas šaukiamas dalyvauti teismo posėdyje arba kviečiamas atvykti į teisės saugos ar kontrolės (priežiūros) funkcijas atliekančias institucijas;
- 59.2. darbuotojo artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti darbuotojai mirties atveju – iki 3 dienų.
- (pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22).*
- Nauja redakcija:*
59. Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis šiais atvejais:
- 59.1. kai darbuotojas siekdamas tobulinti savo žinias ir kompetenciją, išvyksta į kvalifikacijos kėlimo kursus, mokymus, seminarą ar kitus profesinio tobulėjimo renginius;
- 59.2. kai darbuotojas šaukiamas dalyvauti teismo posėdyje arba kviečiamas atvykti į teisės saugos ar kontrolės (priežiūros) funkcijas atliekančias institucijas;
- 59.3. darbuotojo artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti darbuotojai mirties atveju – iki 3 dienų.

IX SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

(pakeista direktoriaus 2026-01-15 įsakymu Nr. V-22).

60. Centro darbuotojams esantiems profesinių sąjungų nariais, kuriems taikoma šakos ir (ar) Nacionalinė kolektyvinė sutartis, taikomos ir šių sutarčių nuostatos.
61. Pareigybių pareiginė alga perskaičiuojama taikant Lietuvos Respublikos atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių įstatyme nustatytą indeksavimo dydį.
62. Darbo užmokesčio sistema nustatoma ir keičiama tik įvykdžius darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūras Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.
63. Jei Darbo apmokėjimo sistemos galiojimo laikotarpiu Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais ir (ar) Centro vidaus teisės aktais būtų nustatytos palankesnės garantijos darbuotojams nei šio Aprašo sąlygose, būtų taikomos Lietuvos Respublikos įstatymų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų, Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymų ir (ar) Centro vidaus teisės aktų nuostatos.
64. Naudos pareigybės steigimo atveju atitinkamai pildomas Aprašo 1 ir 4 priedai steigiamos pareigybės lygyje įrašant pareigybės pavadinimą ir pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą pagal Aprašo 14 punkte nustatytus kriterijus. Aprašo 1 priedo papildymą inicijuoja Centro direktoriaus pavaduotojas bendriesiems reikalams.
65. Darbuotojams, kuriems iki 2025 metais vyksiančio kasmetinio veiklos vertinimo sprendimo įsigaliojimo dienos nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, sprendimo įsigaliojimo dieną perskaičiuojamas jiems nustatytas pareiginės algos koeficientas, jį atitinkamai padidinant turėtos pareiginės algos kintamosios dalies dydžiu, kuris apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetasis. Šis perskaičiavimas 2025 metais vyksiančio kasmetinio veiklos vertinimui įtakos neturi, o priimti po veiklos vertinimo sprendimai taikomi nuo perskaičiuoto pareiginės algos koeficiento dydžio.
66. Jeigu Centre priimamas sprendimas nuo 2025 metų netaikyti kintamosios darbo užmokesčio dalies, po 2025 metais atlikto kasmetinio darbuotojų veiklos vertinimo už 2024 metus jų pareiginė alga negali būti

mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi, išskyrus atvejį, kai biudžetinės įstaigos darbuotojų veikla už 2024 metus įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių ir jiems, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas. Šiuo atveju apskaičiuojant darbuotojų pareiginę algą taikomas po 2025 metais atlikto kasmetinio veiklos vertinimo nustatytas pareiginės algos koeficientas ir 2024 metais gauta kintamoji dalis.

67. Skaičiuojami koeficientai yra apvalinami keturiais skaičiais po kablelio.

68. Centro direktoriaus įsakymu patvirtintas Aprašas yra prieinamas susipažinti visiems darbuotojams Centro bendrajame serveryje.

69. Aprašas taikomas nuo 2026-01-01.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

Nauja redakcija:

60. Centro darbuotojams esantiems profesinių sąjungų nariais, kuriems taikoma šakos ir (ar) Nacionalinė kolektyvinė sutartis, taikomos ir šių sutarčių nuostatos.

61. Pareigybių pareiginė alga perskaičiuojama taikant Lietuvos Respublikos atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių įstatyme nustatytą indeksavimo dydį.

62. Darbo užmokesčio sistema nustatoma ir keičiama tik įvykdžius darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūras Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

63. Jei Darbo apmokėjimo sistemos galiojimo laikotarpiu Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais ir (ar) Centro vidaus teisės aktais būtų nustatytos palankesnės garantijos darbuotojams nei šio Aprašo sąlygose, būtų taikomos Lietuvos Respublikos įstatymų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų, Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymų ir (ar) Centro vidaus teisės aktų nuostatos.

64. Naujos pareigybės steigimo atveju atitinkamai pildomas Aprašo 1 ir 4 priedai steigiamos pareigybės lygyje įrašant pareigybės pavadinimą ir pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą pagal Aprašo 14 punkte nustatytus kriterijus. Aprašo 1 priedo papildymą inicijuoja Centro direktoriaus pavaduotojas bendriesiems reikalams.

65. Darbuotojams, kuriems iki 2025 metais vykusio kasmetinio veiklos vertinimo sprendimo įsigaliojimo dienos buvo nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, sprendimo įsigaliojimo dieną perskaičiuotas nustatytas pareiginės algos koeficientas, jį atitinkamai padidinus turėtos pareiginės algos kintamosios dalies dydžiu.

66. Skaičiuojami koeficientai yra apvalinami keturiais skaičiais po kablelio.

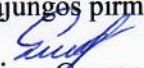
67. Centro direktoriaus įsakymu patvirtintas Aprašas yra prieinamas susipažinti visiems darbuotojams Centro bendrajame serveryje.

68. Aprašas tvirtinamas Centro direktoriaus įsakymu, suderinus su Centro darbuotojų profesine sąjunga.

69. Aprašas taikomas nuo 2026 m. sausio 1 d.

SUDERINTA:

Mažeikių rajono šeimos ir vaiko
gerovės centro darbuotojų profesinės
sąjungos pirmininkė


Diana Gauronskienė