PATVIRTINTA

Gargždų atviro jaunimo centro direktoriaus 2025 m. vasario 19 d. įsakymu Nr. V-9

**KLAIPĖDOS RAJONO GARGŽDŲ ATVIRO JAUNIMO CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

 **I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

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

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu, patvirtintu socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių ir atliekamų funkcijų sąrašu.

Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir Darbo kodekso sąvokas.

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

4. Darbo apmokėjimo sistema apima:

4.1. darbo apmokėjimo principus;

4.2. Centre taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą (-us);

4.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;

4.4. Centro pareigybių lygių struktūrą;

4.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;

4.6. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;

4.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojų veiklos vertinimą ar kitais teisės aktų nustatytais atvejais, tvarką;

4.8. mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą;

4.9. materialinių pašalpų skyrimo tvarką;

4.10. Darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

5. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

6. Ši Darbo apmokėjimo sistema netaikoma Centro direktoriui.

**II SKYRIUS**

**DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS**

7. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

7.1. pareiginė alga;

7.2. priemokos;

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

7.4. piniginė išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar Centre taikomą Darbo apmokėjimo sistemą.

 8. Centro darbuotojų pareiginė alga nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytam pareiginės algos (atlyginimo) baziniam dydžiui. Pareiginė alga apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

 9. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga (toliau – MMA).

 10. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens pareigybėmis, kurioms nebūtinas magistro kvalifikacinis laipsnis.

 11. Socialinių paslaugų srities darbuotojų Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu.

 12. Nustatant pareiginės algos koeficientą, papildomai įvertinama socialinių paslaugų srities darbuotojų aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus. 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. Jaunimo darbuotojams, turintiems sertifikatą, minimalus koeficientas didinamas 20 proc.

13. Centro darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal Darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Centro direktorius. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas gali būti peržiūrimas po kasmetinio darbuotojo veiklos vertinimo, atlikus neeilinį darbuotojo veiklos vertinimą arba pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams (įgijus sertifikatą, atsiradusių papildomų darbo funkcijų ir kt.) Centro direktoriaus sprendimu atsižvelgiant į turimas lėšas darbo užmokesčiui.

**III SKYRIUS**

**CENTRO PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS**

14. Centro darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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

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

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

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

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

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

15. Centro darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

15.1. įstaigos vadovas, kurio pareigybė priskiriama A2 lygiui;

15.2. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2);

15.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

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

17. Centro darbuotojų pareigybės aprašyme nurodoma:

17.1. pareigybės grupė;

17.2. pareigybės pavadinimas;

17.3. konkretus pareigybės lygis;

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

17.5. pareigybei priskirtos funkcijos, pavaldumas.

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

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

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

**IV SKYRIUS**

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

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

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

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

21.2.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

21.2.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

21.2.3. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams;

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

21.2.5. problemų sprendimų – kriterijus, apibrėžiantis savarankiško mąstymo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui, priklausančiam nuo problemų lygio;

21.2.6. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei papildomų įgūdžių ar gebėjimų (pvz., užsienio kalbos mokėjimas, ir pan.) reikalavimą;

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

22. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, į tai neatsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Darbo užmokesčio prasme, darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Arba, jei kalbama apie išskirtinius konkretaus darbuotojo darbo rezultatus, tuomet tai darbuotojo veiklos vertinimo, priemokų skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

**V SKYRIUS**

**PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į LYGIUS**

23. Pareigybių grupavimas į lygius atliekamas šiais žingsniais:

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

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

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

**VI SKYRIUS**

**PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS**

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

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

26. Žingsnis tarp pareigybės lygių yra nuo 5 % iki 15 %, t. y. pareigybės, esančios žemesniame lygyje, koeficiento maksimali reikšmė yra nuo 5 % iki 15 % (priklausomai nuo pareigybių) mažesnė už pareigybės, esančios aukštesniame lygyje, koeficiento maksimalią reikšmę.

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

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

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

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

31. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau ne didesnis nei Centro direktoriui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

**VII SKYRIUS**

**PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS**

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

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

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

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

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

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

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

31.2.3. kai pavedama atlikti laisvos pareigybės funkcijas – iki 40 procentų pareiginės algos dydžio;

31.2.4. už kitas šiame punkte nenurodytas papildomas užduotis ar atliekamas pareigybės aprašyme nenumatytas funkcijas – iki 40 procentų pareiginės algos dydžio;

31.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, – iki 40 procentų pareiginės algos dydžio.

32. Kiekviena Darbo apmokėjimo sistemos 31 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos. Priemokos skiriamos tenkančiam dirbtam laikui.

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

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

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

36. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

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

37.1. padėka;

37.2. iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Centrui nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus ir iš sutaupytų Centro lėšų);

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

37.4. vienkartine pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka iš sutaupytų Centro lėšų;

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

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

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

**VIII SKYRIUS**

**PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ IR KITAIS ATVEJAIS**

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

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

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

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

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

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

44.1. viršijanti lūkesčius;

44.2. atitinkanti lūkesčius;

44.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

44.4. neatitinkanti lūkesčių.

45. Kai Centro darbuotojo veikla įvertinama kaip **atitinkanti lūkesčius** teisinė jo padėtis nesikeičia ir Centro darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

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

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

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

47.2. darbuotojui gali būti taikomos Darbo apmokėjimo sistemos 37 punkte nustatytos skatinimo priemonės, arba

47.3. darbuotojas perkeliamas į aukštesnes Centro darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigas, 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).

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

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

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

49.2. darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, perkeliamas į žemesnes pareigas Centre, 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

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

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

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

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

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

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

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

52. Centro direktoriaus išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

**IX SKYRIUS**

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

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

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

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

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

57. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš Darbo apmokėjimo sistemos 53–56 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

**X SKYRIUS**

**MATERIALINĖS PAŠALPOS**

58. Centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Centro darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 1 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

59. Mirus Centro darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu) iš Centrui skirtų lėšų gali būti išmokama iki 2 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

60. Materialinę pašalpą darbuotojams skiria Centro direktorius iš Centrui skirtų lėšų.

61. Materialinė pašalpa skiriama ir mokama neviršijant Centrui skirtų lėšų. Materialinė pašalpa gali būti skirta mažesnio dydžio nei nurodyta 58-60 punktuose, jeigu Centre nėra pakankamai lėšų skirti nustatyto dydžio materialinę pašalpą.

**XI SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

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

63. Darbo apmokėjimo sistema gali būti keičiama, papildoma, panaikinama Centro direktoriaus įsakymu. Keičiama pasikeitus teisės aktams, pareigybių struktūrai, gavus motyvuotus darbuotojų siūlymus, atitinkančius įstaigos finansavimą ir kitais atvejais.

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Klaipėdos rajono Gargždų atviro jaunimo centro darbo apmokėjimo sistemos priedas

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eil.** **Nr.** | **Pareigybių lygiai**  | **Pareigybės pavadinimas** | **Minimalus pareiginės algos koeficientas** |  | **Minimalaus koeficiento didinimas dėl** | **Maksimalus** **pareiginės algos koeficientas** |
| **Socialinių paslaugų srities darbuotojų 21 proc.** | **Magistro kvalifika-cinio laipsnio****20 proc.** | **Kvalifikacinės kategorijos** | **Sertifikavimas** |
| 1. | II lygis | Psichologas (A1) | 0,7 | 0,85 | 20 proc. | I – 15 proc.II – 20 proc. III – 30 proc.Siekiantiems įgyti – 10 proc. | ne | 1,65 |
| 2. | III lygis | Administratorius (A2) | 0,7 | ne | ne | ne | ne | 1,56 |
| 3. | IV lygis | Jaunimo darbuotojas (A2) | 0,7 | 0,85 | ne | ne | 20 proc. | 1,36 |
| 4. | V lygis | Ūkvedys (C) | 0,64 | ne | ne | ne | ne | 1,18 |

 **PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_