PATVIRTINTA
Pakruojo nestacionarių socialinių paslaugų centro
direktoriaus 2025-11-28 įsakymu Nr. V-606

PAKRUOJO NESTACIONARIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Pakruojo nestacionarių socialinių paslaugų centro (toliau – Centro) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“. Vartojamos sąvokos atitinka Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir Darbo kodekso sąvokas.

2. 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, skaidrumo ir viešumo principais.

3. Centro darbuotojų darbo apmokėjimo sistema nustato pavaduotojų, struktūrinių padalinių vedėjų socialiniam darbui, specialistų, kvalifikuotų darbuotojų bei darbininkų, dirbančių pagal darbo sutartis darbo apmokėjimo principus, sąlygas ir dydžius, pareigybių lygius, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, priemokų, premijų, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką.

4. Darbo laiko norma, tai yra laiko trukmė, kurią darbuotojas vidutiniškai per tam tikrą laikotarpį turi dirbti darbdaviui, kad atliktų pareigas pagal darbo sutartį (neskaitant papildomo darbo ir viršvalandžių), turi būti nustatyta darbo sutartyje:

4.1. darbuotojo (išskyrus pagal suminę darbo laiko apskaitą dirbančius) darbo laiko norma yra 40 valandų per savaitę;
4.2. darbuotojams, kurie augina vaikus iki trejų metų, nustatoma sutrumpinta trisdešimt dviejų valandų per savaitę darbo laiko norma, už nedirbtą darbo laiko normos dalį paliekant nustatytą darbo užmokestį. Ši sutrumpinta darbo laiko norma taikoma vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjų jų pasirinkimu, iki vaikui sukanka treji metai.
5. Ši darbo apmokėjimo sistema netaikoma Centro direktoriui.

II SKYRIUS
DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGIAI IR PAREIGYBIŲ GRUPĖS

6. Centro darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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

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

6.1.2. 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;

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

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

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

7. Centro darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes :

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

7.2. struktūrinių padalinių vedėjai socialiniam darbui ir socialinis darbuotojas kompleksinėms paslaugoms kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

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

7.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

8. Centro darbuotojų pareigybių sąrašą, naudodamasis Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu profesijų klasifikatoriumi, ir pareigybių aprašymus tvirtina Centro direktorius.

9. Pareigybės aprašyme turi būti nurodyta pareigybės grupė, pareigybės pavadinimas, konkretus pareigybės lygis, specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija).

10. Centro darbuotojų pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) kai steigiamos naujos pareigybės.

11. 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:

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

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

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

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

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

12. 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.

III SKYRIUS
DARBO UŽMOKESTIS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

13. Centro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

13.1. pareiginė alga;

13.2. priemokos;

13.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties darbą arba darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (padidėjęs darbų mastas), budėjimą;

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

13.5. premijos.

14. už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties darbą darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 144 straipsnio 1 – 5 ir 7 dalyse nustatyta tvarka.

15. Centro darbuotojų, išskyrus darbininkus, 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 nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

16. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu valstybės patvirtintas MMA.

17. Socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į jo turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją;

17.1. socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija pirma (žemiausia), pareiginės algos koeficientas didinamas 15 procentų;

17.2. socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija antra (aukštesnė), pareiginės algos koeficientas didinamas 20 procentų;

17.3. socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija trečia (aukščiausia), pareiginės algos koeficientas didinamas 30 procentų;

17.4. socialinių paslaugų srities darbuotojo, neturinčio kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas iki 10 procentų.

18. Centro direktoriaus pavaduotojo socialiniams reikalams pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į pareigybės lygį, vadovaujamo darbo patirtį Centre.

19. Struktūrinių padalinių vedėjų socialiniam darbui, specialistų, kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal darbo apmokėjimo sistemos 1 priedą.

20. Darbininkų pareiginė alga nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio.

21. Socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo ne tik įgijus kvalifikacinę kategoriją, bet ir pasikeitus kvalifikacinei kategorijai (pagal įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką). Kai kvalifikacinė kategorija nustoja galioti, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento padidinimas už kvalifikacinę kategoriją taip pat nustoja galioti.

22. Profesinės sąjungos nariams algos koeficientas nustatomas vadovaujantis tuo metu galiojančiais susitarimais.

23. Psichologų pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą. Pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo gali būti didinamas 5 – 20 procentų.

24. Darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų didžius nustato Centro direktorius priimant darbuotoją į pareigas, suderinus su profesine sąjunga, o direktoriaus – savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija.

25. Darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal įstaigos darbo apmokėjimo sistemą, sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo), pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams ir (arba) darbo apmokėjimo sistemoje.

26. Su darbo apmokėjimo sistema darbuotojai susipažindinami priimant į darbą, padalinių susirinkimų metu, sistema derinama su profesinės sąjungos atstovais.

27. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai dėl profesinio darbo patirties pasikeitimo nustatomi metų pradžioje.

28. Metų pabaigoje, esant sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų, darbdavio sprendimu darbuotojams gali būti mokama piniginė Kalėdinė dovana, atsižvelgiant į darbuotojo darbo rezultatus ir drausminių nuobaudų nebuvimą.

29. Premija negali būti skiriama centro darbuotojui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

30. 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.

31. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ir švenčių dienomis laikas ar viršvalandinis darbo laikas, padauginus iš Darbo kodekse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

32. Socialinių darbuotojų, individualios priežiūros darbuotojų ir kitų socialinių paslaugų srities darbuotojų priskiriamų pareigybių pareiginės algos pastoviosios dalies dydis nustatomas, vadovaujantis Įstatymo III skyriaus 6 straipsniu. Socialinių darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas vadovaujantis Įstatymo 1 priedu, didinamas atsižvelgiant į jo turimą kvalifikacinę kategoriją. Prie socialinių paslaugų srities priskiriamas psichologas, dirbantis Centre, jo minimalus pareiginės pastoviosios dalies koeficientas nuo padidinimo 30 procentų, papildomai didinamas 20 procentų (A1 lygio specialistas). Individualios priežiūros darbuotojų pareiginės algos

pastoviosios dalies koeficientas nustatomas vadovaujantis Įstatymo 1 priedu. Darbuotojams, kurie yra profesinės sąjungos nariai ir kuriems taikoma Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas vadovaujantis joje numatytomis nuostatomis. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą pagal darbo apmokėjimo tvarkoje numatytus kriterijus nustato į pareigas priimantis asmuo. Socialiniams darbuotojams dirbantiems su šeimomis ir atvejo vadybininkams ir individualios priežiūros darbuotojams, kuriems darbo užmokestis mokamas iš valstybės specialiųjų dotacijų, pareiginės pastoviosios algos minimalūs koeficientai nustatomi vadovaujantis LR SADM ministro įsakymu.

33. Kitų Centro specialistų, kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma darbo apmokėjimo sistemoje vadovaujantis Įstatymo 1 priedu.

IV SKYRIUS
DARBUOTOJŲ KASMETINIS VEIKLOS VERTINIMAS

34. Centro darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti Centro darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus, jų vertinimo rodiklius ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

35. Socialinių paslaugų srities darbuotojų, praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis šiuo metu galiojančiu Socialinės apsaugos ir darbo ministro, tvirtinamu Socialinių paslaugų srities veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų darbuotojų parėjusių kalendorinių metų veikla vertinama šiuo metu galiojančiu Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos tvirtinamu Biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu bei vadovaujantis Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties nuostatomis.

36. Darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaipo 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina pareigas Pakruojo nestacionarių socialinių paslaugų centre.

37. Metinės veiklos užduotys, susijusios su darbuotojo funkcijomis, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai turi būti nustatyti kiekvienais metais iki kovo 1 d., einamaisiais metais priimtam darbuotojui ar grįžusiam iš atostogų vaikui prižiūrėti – per vieną mėnesį nuo priėmimo ar grįžimo į pareigas, jei iki metų pabaigos likę daugiau kaip 6 mėnesiai, prireikus metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamaisiais metais gali būti pakeisti arba papildyti, bet ne vėliau kaip iki spalio 1 d.

38. Metines veiklos užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius Centro darbuotojams nustato ir kasmetinį veiklos vertinimą atlieka tiesioginis jų vadovas (direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams – padalinių vedėjams socialiniam darbui ir kitiems socialiniams darbuotojams (darbui su neįgaliaisiais, kompleksinėms paslaugoms, atliekantiems globos centro koordinatoriaus pareigas ir pan.), padalinių vedėjai socialiniam darbui – savo padalinio socialiniams darbuotojams, individualios priežiūros darbuotojams ir kt.), kitiems specialistams ar kvalifikuotiems darbuotojams – Centro direktorius).

39. Darbuotojai, priklausantys profesinei sąjungai turi teisę pasikviesti profsąjungos atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

40. Centro darbuotojo veiklą tiesioginis jo vadovas gali įvertinti taip:

40.1. viršijanti lūkesčius;

40.2. atitinkanti lūkesčius;

40.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

40.4. neatitinkanti lūkesčių.

41. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia ir darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas.

42. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Centro direktoriaus sprendimu gali būti taikomos šios priemonės:

42.1. atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, darbuotojui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas;

42.2. darbuotojui gali būti taikomos įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje V skyriuje 56.1 – 56.10 punktuose nustatytos skatinimo priemonės. arba

43. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau jam gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

44. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu įstaigos direktoriaus sprendimu:

44.1. darbuotojui, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,02 ir ne daugiau kaip 0,05 dydžio mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas;

44.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos 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);

44.3. 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.

45. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti 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), Centro direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

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

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

46. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 44.1 – 44.2 papunkčiuose nustatytais atvejais 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 toje įstaigoje, kurioje vertinama jo veikla.

47. Darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į įstaigos direktorių prašydamas įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Jeigu

direktorius padaro išvadą, kad darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą. Centro direktoriaus išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

48. Jeigu dėl darbuotojo laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių praleidžiami veiklos vertinimo terminai, darbuotojo veikla įvertinama per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

49. Veiklos lūkesčiai, susiję su darbuotojo funkcijomis, darbuotojui nustatomi kiekvienais metais iki kovo 1 d., darbuotojui, kurio darbo pradžios ar perkėlimo į kitas pareigas data, ar grįžimo iš atostogų vaikui prižiūrėti data yra ne vėlesnė negu spalio 1 diena, - einamaisiais metais per vieną mėnesį nuo darbo įstaigoje pradžios, perkėlimo ar grįžimo į pareigas dienos; darbuotojui, kuris grįžo iš atostogų vaikui prižiūrėti vėliau negu spalio 1 dieną ar kurio darbo biudžetinėje įstaigoje pradžios ar perkėlimo į kitas pareigas data yra vėlesnė negu spalio 1 diena, siektini lūkesčiai ir jų vertinimo rodikliai einamiesiems metams nenustatomi. Prireikus, nustatyti metiniai lūkesčiai, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamaisiais metais gali būti pakeisti arba papildyti, bet ne vėliau kaip iki spalio 1 dienos.

V SKYRIUS
PRIEMOKOS, SKATINIMAS, MATERIALINĖS PAŠALPOS

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

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

50.1.1. 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;

50.1.2. kai pavedama atlikti Centro direktoriaus funkcijas, jam negalint eiti pareigų dėl laikino nedarbingumo – iki 40 procentų pareiginės algos dydžio.

50.2. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos;

50.2.1. kai atliekamos papildomos užduotys, susijusios su dalyvavimu projektinėje veikloje – iki 30 procentų pareiginės algos dydžio;

50.2.2. kai pavedama vykdyti mentoriaus funkcijas – iki 10 procentų pareiginės algos dydžio;

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

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

50.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė – iki 30 procentų pareiginės algos dydžio;

50.3.1. viršijant iki 10 procentų paslaugų gavėjų skaičiui, nuo nustatyto normatyvo, 10 procentų priemoka;

50.3.2. viršijant nuo 10 procentų iki 20 procentų paslaugų gavėjų skaičiui, nuo nustatyto normatyvo, 15 procentų priemoka;

50.3.3. viršijant 20 procentų paslaugų gavėjų skaičiui, nuo nustatyto normatyvo, priemoka 30 procentų.

51. Kiekviena priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Priemokos gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

52. Skiriant priemokos dydį už papildomų užduočių, suformuluotų raštu arba žodžiu, atlikimą, atsižvelgiama į:

52.1. pavedamų atlikti užduočių sudėtingumą, atsakomybės lygį, intensyvumą pagal šiuos kriterijus:

1 lentelė. Pavedamų atlikti užduočių kriterijai ir jų apibūdinimas

Eil. Nr.	**Pavedamų atlikti užduočių sudėtingumo ir įvairovės nustatymo kriterijaus pavadinimas**	**Kriterijaus apibūdinimas**
51.1.1.	Užduočių intensyvumas ir pasikartojimas kiekvieną dieną	Tapačių užduočių pasikartojimas, naujų užduočių atsiradimas.
51.1.2.	Naujai gaunamų užduočių apibrėžtumas	Vyrauja apibrėžtos užduotys, atliekamos pagal standartus, neapibrėžtos užduotys, kurias atliekant reikia savarankiškai ieškoti informacijos, būtinos specialiosios žinios užduočiai įvykdyti.
51.1.3.	Savarankiškumas atliekant naujas užduotis	Darbuotojo priimami užduočiai atlikti reikalingi sprendimai, užduotis vykdoma pagal kitų asmenų priimtus sprendimus / nurodymus.
51.1.4.	Sprendimų priėmimo poreikis ir sudėtingumas	Būtini greiti sprendimai, sprendimai, kuriems reikia analitinio situacijos įvertinimo, priimami sprendimai turi įtakos užduočių atlikimui.

52.2. numatomą darbo krūvį. Vertinant numatomą darbo krūvį, atsižvelgiama į gaunamų užduočių skaičių, laiką, reikalingą funkcijoms atlikti;

52.3. atsakomybės lygį. Nustatant atsakomybės lygį vertinama savarankiškumo priimant sprendimus lygis ir kokią įtaką priimami sprendimai turi Centro veiklos tikslų pasiekimui bei kitų darbuotojų darbo efektyvumui;

52.4. į kitus, tiesioginio vadovo vertinimu, svarbius kriterijus.

53. Kuo sudėtingesnės užduotys pavedamos atlikti, kuo didesnis jų mastas, savarankiškumo ir atsakomybės lygis, kuo ilgesnė pavadavimo trukmė, tuo didesnis priemokos procentas nuo pareiginės algos siūlomas nustatyti. Jeigu pavedamos atlikti ne visos funkcijos, kurios iš esmės nesiskiria nuo darbuotojo vykdomų, atsakomybės lygis nedidėja, pavadavimo laikotarpis trumpas, nustatomas mažesnis priemokos procentas nuo darbuotojui mokamos pareiginės algos arba priemoka nemokama.

54. Konkrečius priemokų dydžius paslaugų Centro darbuotojams nustato direktorius.

55. 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.

56. 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.).

57. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą, ne dažniau kaip vieną kartą per metus, Centro direktorius gali skatinti darbuotoją šiomis **skatinimo priemonėmis:**

57.1. padėka;

57.2. ne dažniau kaip kartą per metus iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius;

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

57.4. vienkartine pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

57.5. apmokami kvalifikacijos kėlimo mokymai (seminarai, konferencijos), suteikiamas įstaigos transportas nuvykimui / grįžimui;

57.6. darbo vieta aprūpinama naujesne įranga, reikiamomis priemonėmis;

57.7. lankstesnis darbo grafikas, atsižvelgiant į darbo pobūdį;

57.8. bendrystės renginiai, ekskursijos.

58. Vienkartinė piniginė išmoka negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos dydžio. Ji skiriama neviršijant biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

59. Centro darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

60. Konkrečius vienkartinių piniginių išmokų dydžius darbuotojams nustato Centro direktorius. Skatinimo priemonės galimos priklausomai nuo Centre turimų sutaupytų lėšų.

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

62. Mirus Centro darbuotojui, jo šeimos nariams iš Centrui skirtų lėšų gali būti išmokama iki 1 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai ir finansinėms Centro galimybėms.

63. Materialinę pašalpą Centro darbuotojams (išskyrus direktorių, kuriam skiria – meras), skiria Centro direktorius iš Centrui skirtų lėšų.

64. Darbuotojams, kurie yra profesinės sąjungos nariai, materialinė pašalpa skiriama vadovaujantis Socialinių paslaugų šakos kolektyvine sutartimi, neviršijant Centro darbo užmokesčiui skirtų lėšų fondo.

65. Materialinės pašalpos, skatinimo priemonės, priemokos skiriamos ir mokamos neviršijant Centrui skirtų lėšų.

VI SKYRIUS
PAPILDOMOS GARANTIJOS CENTRO DARBUOTOJAMS – PROFESINĖS SĄJUNGOS NARIAMS

66. Profesinė sąjungos nariams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti įstaigos darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama 1 minimalios algos dydžio materialinė pašalpa iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

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

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

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

69. Darbuotojams (profesinės sąjungos nariams), auginantiems 1 vaiką iki 12 metų, prie Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje numatytos vienos papildomos poilsio dienos per tris mėnesius (arba sutrumpinamo darbo laiko aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), pagal Sutartį suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o darbuotojams, auginantiems 2 ir daugiau vaikų iki 12 metų, prie Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje numatytų garantijų, pagal Sutartį suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

70. Profesinės sąjungos nariui, savo darbo laiku pavaduojančiam nesantį darbuotoją (laikinai vykdant nesančio darbuotojo funkcijas) ligos atveju, kasmetinių atostogų metu, papildomų atostogų metu, pavaduojant 2 ir daugiau dienų iš eilės nepertraukiant, mokama 30 procentų darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka nuo pirmos pavadavimo darbo dienos. Už pavadavimą, kai pavaduojamojo darbo krūvis paskirstomas keliems darbuotojams, priemoka paskirstoma proporcingai tenkančiam krūviui. Jeigu nesudaromas susitarimas dėl papildomo darbo ir darbuotojas po jo darbo valandų laikinai vykdo nesančio darbuotojo funkcijas, kurios yra tokios pat kaip ir jo pagrindinės funkcijos, tokiu atveju darbuotojui mokama kaip už viršvalandinį darbą.

Pavaduojamojo darbuotojo funkcijų perėmimas turi būti įforminamas rašytiniu pavaduojančio darbuotojo sutikimu.

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

72. Profesinės sąjungos nariams, nepertraukiamai išdirbusiems socialinių paslaugų įstaigoje 5 metus ir daugiau, suteikiamos 2 papildomos atostogų dienos. Darbuotojams, nepertraukiamai išdirbusiems socialinių paslaugų įstaigoje 10 metų ir daugiau, prie šio punkto 1 pastraipoje nurodytų papildomų atostogų papildomai suteikiama dar 2 papildomos atostogų dienos.
Šios papildomos atostogų dienos suteikiamos neatsižvelgiant į tai, kad darbuotojui priklauso teisė į Darbo kodekse nustatytas papildomas ir (ar) pailgintas atostogas. Šiame punkte numatytos papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių (prie kurių pridėtos Darbo kodekse numatytos papildomos atostogos) ar pailgintų atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba atskirai. Šalims nesutarus, šios atostogos suteikiamos kartu. Nustatytos papildomos atostogos nepersikelia į kitus atostogų metus.

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

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

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

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

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

77. Profesinės sąjungos pirmininkui suteikiama 10 procentų jo darbo laiko (toliau – darbo valandos) profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Už šį laiką jam mokamas darbo užmokestis. Tuo laikotarpiu jam negali būti planuojamos socialinių paslaugų įstaigos užduotys ir pavedimai. Susitikimų, į kuriuos kviečia socialinių paslaugų įstaigos vadovas ar socialinių paslaugų įstaigos savininko teises ir

pareigas įgyvendinančios institucijos atstovas, laikas į nustatytas darbo valandas neįskaitomas. Pirmininkas, esant neplanuotai skubiam susitikimui, gali darbo metu išvykti profesinės sąjungos tikslais (ne ilgiau 4 val. per darbo dieną – šis laikas įskaitomas į suteiktas valandas), informuodamas Centro direktorių ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną elektroniniu laišku.

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

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

VII SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

80. Darbo apmokėjimo sistema gali būti keičiama, papildoma, panaikinama Pakruojo nestacionarių socialinių paslaugų centro direktoriaus įsakymu.

81. Pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo poreikis vertinamas pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalios pareiginės algos koeficientų riboms, Pakruojo nestacionarių socialinių paslaugų centro darbo užmokesčio fondui bei priskirtoms funkcijoms.

82. Ginčai dėl darbo užmokesčio sprendžiami įstatymų nustatyta tvarka.

83. Atsiskaitymo lapeliai apie priskaitytą darbo užmokestį darbuotojams pateikiami kiekvieną mėnesį.

84. Ši Sistema parengta laikantis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

85. Visi Centro darbuotojai su šia sistema yra supažindinami pasirašytinai.

86. Ši Sistema skelbiama Centro interneto svetainėje www.pnspc.lt.

_____

Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis,
darbo apmokėjimo sistemos 1 priedas

PAKRUOJO NESTACIONARIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTŲ (SU STAŽU) SĄRAŠAS

Eil. Nr.	**Pareigybės pavadinimas, lygis**	Pastoviosios dalies koeficientai			
		Darbo patirtis Centre (metais)			
		Iki 2 metų	**Nuo 2 iki 5 metų**	**Nuo 5 iki 10 metų**	**10 metų ir daugiau**
1	Direktorius (A2)				
2	Direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams (A2)	1,26	1,27	1,28	1,29
3	Psichologas (A1)	1,14	1,15	1,16	1,17
4	Globos centro padalinio psichologas (A1)	1,14	1,15	1,16	1,17
5	Apskaitininkas (B)	0,8	0,81	0,82	0,83
6	Buhalteris (B)	1,09	1,10	1,11	1,12
7	Apskaitininkas – buhalteris (B)	0,81	0,82	0,83	0,84
8	Administratorius (A2)	0,88	0,89	0,9	0,91
9	Struktūrinio padalinio vedėjas socialiniam darbui (A2) (taikoma pagalbos į namus tarnybos, laikino gyvenimo namų, integralios pagalbos tarnybos)	1,15	1,16	1,17	1,18
10	Struktūrinio padalinio vedėjas socialiniam darbui (A2) (taikoma Bendruomeninių paslaugų tarnybai, VB lėšos, nustatoma SADM)	1,22	1,23	1,24	1,25
11	Socialinis darbuotojas (A2) (taikoma vyresniajam socialiniam darbuotojui su neįgaliaisiais, kompleksinėms paslaugoms, prevencinėms paslaugoms)	0,92	0,93	0,94	0,95
12	Globos centro veiklos vadovas (A2)	1,06	1,08	1,10	1,12
13	Globos koordinatorius (A2)	0,92	0,93	0,94	0,95
14	Socialinis darbuotojas, atliekantis Tarnybos atestuoto asmens funkcijas (A2)	0,92	0,93	0,94	0,95
15	Individualios priežiūros darbuotojas (C) (taikoma laikino gyvenimo namų, integralios pagalbos ir pagalbos į namus tarnybose)	0,86	0,87	0,88	0,89
16	Atvejo vadybininkas (A2) (VB lėšos, nustatoma SADM)	1,09	1,10	1,11	1,12

17	Atvejo vadybininkas užimtumo didinimo programai (A2)	0,92	0,93	0,94	0,95
18	Socialinis darbuotojas darbui su šeima (A2) (VB lėšos, nustatoma SADM)	1,04	1,05	1,06	1,07
19	Socialinės įtraukties koordinatorius (A2) (VB lėšos, nustatoma SADM)	1,04	1,05	1,06	1,07
19	Individualios priežiūros darbuotojas (C) (taikoma pagalbos šeimai tarnyboje)	0,8	0,81	0,82	0,83
20	Slaugytojas (B) *projektinės lėšos*	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.
21	Kineziterapeutas (A2) *projektinės lėšos*	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.
22	Slaugytojo padėjėjas (C) *projektinės lėšos*	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.
23	Ūkvedys (C)	0,78	0,79	0,80	0,81
24	Vairuotojas (C)	0,75	0,76	0,77	0,78
25	Meistras (C)	0,71	0,72	0,73	0,74
26	Asmeninis asistentas (C)	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.	Valandinis įkainis Eur/val.
27	Valytojas (D)	MMA	MMA	MMA	MMA

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

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

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

Eil. Nr.	**Pareigybė**	**Pareigybės lygis**	**Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai ir darbuotojų minimalūs pareiginės algos koeficientai**	**Minimalūs socialinių paslaugų srities darbuotojų pareiginės algos koeficientai padidinus 21 proc.**
1	Biudžetinės įstaigos vadovas	A	1,29 – 3,98	1,56 – 4,82
2	Biudžetinės įstaigos vadovo pavaduotojas	A	1,04	1,26
3	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti	A	0,88	1,06
		B	0,83	1,00

	vadovaujantiems darbuotojams)			
4	Struktūrinio padalinio vadovo pavaduotojas	A	0,83	1,0
		B	0,78	0,94
5	Specialistas	A	0,76	0,92
		B	0,73	0,88
6	Kvalifikuotas darbuotojas	C	0,71	0,86

_____