



**TELŠIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO  
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL TELŠIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO  
APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO**

2024 m. sausio 18 d. Nr. V-89  
Telšiai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo 2023 m. gruodžio 14 d. Nr. XIV-2341 įstatymu, Telšių socialinių paslaugų centro nuostatais,

1. T v i r t i n u Telšių socialinių paslaugų centro darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą (pridedama 10 lapų).

2. P r i p a ž į s t u netekus galios Telšių socialinių paslaugų centro direktorės 2023 m. sausio 30 d. įsakymą Nr. V-180 „Dėl Telšių socialinių paslaugų centro darbo užmokesčio apmokėjimo sistemos patvirtinimo“ .

Direktorė

Rasa Gustienė

*Suoleciata: darbo sąlygų priminiuke*  
Virginija Nikienė

## **TELŠIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

### **I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Telšių socialinių paslaugų centro (toliau – Centro) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Apmokėjimo sistema) nustato Centro darbuotojų (toliau – Darbuotojai) pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio LR biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Įstatymas) 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijus, pagal kuriuos nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, pareiginės algos koeficientų intervalai konkrečioms pareigybėms, priemokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, materialinių pašalpų, vienkartinių piniginių išmokų dydžius ir skyrimo tvarką.

2. Apmokėjimo sistema parengta 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, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

3. Apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis LR darbo kodeksu, Įstatymu, atsižvelgiant į LR Vyriausybės tvirtinamas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas ir taikomos apskaičiuojant bei išmokant pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo užmokestį.

4. Darbo apmokėjime vartojamos sąvokos atitinka Įstatyme, LR darbo kodekse apibrėžtas sąvokas.

5. Šios Apmokėjimo sistemos pareiginės algos koeficiento nustatymai netaikomi vystomojo bendradarbiavimo projektuose dalyvaujantiems Darbuotojams.

### **II SKYRIUS**

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

6. Centro darbuotojų pareiginės algos koeficientą pagal Įstatymą nustato direktorius. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių sąrašė esančių pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Įstatymo 1 priede nustatytus minimalius pareiginės algos koeficientus:

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

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

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

- 6.2.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;
- 6.2.3. 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;
- 6.2.4. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą;
- 6.2.5. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;
- 6.2.6. 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 ar praktiką);
- 6.2.7. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;
- 6.2.8. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai, specifinės žinios ar/ir papildomos kompetencijos (pvz., užsienio kalbos mokėjimas ir pan.);
- 6.2.9. darbo sąlygos – taip, kaip jos apibrėžtos LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.
7. Centro direktorius nustato Centro darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą prieš tai atlikęs Centro darbo užmokesčio fondo analizę ir įvertinęs pareiginės algos diferencijavimo lygio pagrįstumą atskiroms pareigybėms.
8. Centro darbuotojų, pareiginė alga nustatoma pagal Apmokėjimo sistemos prieduose pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu Įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai, o pareiginės algos maksimalūs koeficientai negali viršyti direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio. Nustatant didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius atsižvelgiama į pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai.
9. Darbininkų pareiginė alga nustatoma minimaliosios mėnesinės algos (MMA) dydžio.
10. Socialinių paslaugų srities darbuotojų šios Apmokėjimo sistemos 1, 2, 4 prieduose nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai yra padidinti 21 procentu.
11. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai šios Apmokėjimo sistemos 2 priede didinami 20 procentų.
12. Socialinių paslaugų srities darbuotojui pareiginės algos koeficientas nurodytas šios Apmokėjimo sistemos 1, 2 prieduose, didinamas atsižvelgiant į jo turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją: už turimą pirmą (žemiausią) kvalifikacinę kategoriją (socialinio darbuotojo) pareiginės algos koeficientas didinamas 15 procentų, už turimą antrą (aukštesnę) kvalifikacinę kategoriją (vyresniojo socialinio darbuotojo) - didinama 20 procentų, už turimą trečią (aukščiausią) kvalifikacinę kategoriją (socialinio darbuotojo eksperto) - didinama 30 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams ir kitiems darbuotojams, dirbantiems Telšių socialinių paslaugų centre, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai gali būti **didinami 10 procentų**.
13. Jei, nustatant ar keičiant Apmokėjimo sistemą, Darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija (nesiekia) tai pareigybių grupei nustatytą (-o) didžiausią (-io) (mažiausią (-io)) pareiginės algos koeficientą (-o), tam Darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra Apmokėjimo sistema, tol, kol Darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje arba kol šiam Darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

### III SKYRIUS PRIEMOKŲ MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS

14. Priemokos Darbuotojams skiriamos:

14.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kitai pareigybei nustatytas funkcijas mokama nuo 10 iki 30 procentų Darbuotojo pareiginės algos;

14.2. už papildomų raštu, suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos, mokama nuo 10 iki 30 procentų Darbuotojo pareiginės algos;

14.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė, mokama nuo 10 iki 30 procentų Darbuotojo pareiginės algos.

15. Kiekviena Apmokėjimo sistemos 14 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos ir jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

16. Priemokos skiriamos direktoriaus įsakymu, atsižvelgiant į tiesioginio vadovo pateiktą rekomendaciją, įvertinus papildomo darbo krūvio ar papildomų pareigų, užduočių apimtį, sudėtingumą, svarbumą, intensyvumą.

17. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą Darbuotojams mokama LR Darbo kodekso nustatyta tvarka.

18. Priemokos skiriamos neviršijant Centrai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

### IV SKYRIUS SKATINIMO PRIEMONĖS

19. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

19.1. padėka – tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu;

19.2. 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) - tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu, jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius arba už projektų, iniciatyvų įgyvendinimą, arba už Centro veiklai svarbių dokumentų parengimą, arba už paslaugų gavėjų integracijos į bendruomenę vykdymą, dalyvaujant įvairiuose bendruomenės renginiuose, arba už atlikus kitus įstaigai naudingus darbus;

19.3. suteikiant iki 2 mokamų sveikatinimosi dienų (tačiau ne daugiau kaip 5 mokamų papildomų dienų per metus, esant išskirtiniams atvejams, iš anksto suderinus su padalinio vadovu) – tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu;

19.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka - tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu;

19.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per kalendorinius metus - tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu;

19.6. kintamąja dalimi – atsižvelgiant į darbuotojo praėjusių metų veiklos vertinimą, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu:

19.6.1. viršijanti lūkesčius – mokama kintamoji dalis nuo 15 procentų iki 30 procentų;

19.6.2. atitinkanti lūkesčius – mokama nuo 5 procentų iki 10 procentų;

19.6.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius- neskiriama kintamoji dalis;

19.6.4. neatitinkanti lūkesčių - gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos

koeficientas, taikant mažėjimą 0,06 koeficiento, taip pat nustatomas ne trumpesnis nei dviejų mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas;

19.7. kitomis skatinimo priemonėmis – tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu, jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius.

20. Visos skatinimo priemonės, skiriamos direktoriaus sprendimu neviršijant Centrai darbo užmokesčiui skirtų lėšų;

## V SKYRIUS VEIKLOS VERTINIMAS IR KINTAMOJI DALIS

21. Kasmetinis Darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas tiesioginio vadovo iki sekančių metų kovo 1 d.

22. Darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta nuo jo darbo Centre pradžios arba pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ji negali būti didesnė 15 procentų pareiginės algos ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo rezultatų įsigaliojimo dienos. Darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

23. Jeigu Darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu (pasirinktinai vienas iš šio punkto 23.1-23.2 papunkčiuose nustatytų atvejų ir papildomai gali būti taikomos šios Apmokėjimo sistemos 19 punkte nustatytos skatinimo priemonės, bet ne daugiau kaip 2):

23.1. gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu šios Apmokėjimo sistemos 1-4 prieduose numatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

23.2. Darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja LR viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas).

24. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu gali būti taikoma viena iš šios Apmokėjimo sistemos 19.1, 19.6, 19.7 papunkčiuose nustatytų skatinimo priemonių.

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

26. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu:

26.1. darbuotojui gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant 0,06 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnis, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

26.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas, jeigu tai neprieštarauja LR Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas) arba

26.3. 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.

27. Darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per trejus metus nustatoma didesnė pareiginė alga, taikant 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal šią Apmokėjimo sistemą.

## **VI. VIENKARTINIŲ PINIGINIŲ IŠMOKŲ IR MATERIALINIŲ PAŠALPŲ DARBUOTOJAMS SKYRIMO TVARKA**

28. Vienkartinė piniginė išmoka Darbuotojui gali būti skiriama esant įstatymuose ir vietiniuose norminiuose teisės aktuose nustatytiems skatinimo pagrindams šiais atvejais:

28.1. Darbuotojo veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius;

28.2. atlikus vienkartines ypatingos svarbos užduotis;

28.3. LR Darbo kodekse nustatytais atvejais;

28.4. įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją ir Darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį.

29. Kiekvienu atveju, nurodytu Apmokėjimo sistemos 28.1-28.4 papunkčiuose, vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios Darbuotojo pareiginės algos.

30. Sprendimą dėl vienkartinės piniginės išmokos skyrimo darbuotojui priima Centro direktorius, atsižvelgdamas į tiesioginio vadovo motyvuotą siūlymą.

31. Vienkartinės piniginės išmokos Darbuotojams mokamos iš Centrai skirtų darbo užmokesčiui lėšų.

32. Skiriant vienkartinę piniginę išmoką, įvertinami Įstatymo 10 straipsnio 4 dalyje nurodyti atvejai.

33. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo atveju, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Darbuotojai, mirties ir ligos atveju, jo tėvų įtėvių mirties atveju, skiriama 1,5 minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių Darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

34. Mirus Darbuotojui, vienam iš jo artimų šeimos narių vaikams, (įvaikiams) ar sutuoktiniui, kuris gyveno kartu, išmokama 1,5 minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

35. Materialinę pašalpą 33-34 punktuose nustatytais atvejais skiria Centro direktorius Darbuotojams, kurie Centre išdirbo ne trumpiau kaip 6 mėnesius.

36. Išskirtiniais atvejais, direktoriaus įsakymu sudaroma komisija, kuri įvertina aplinkybes ir pateikia direktoriui pasiūlymą dėl pašalpos skyrimo arba neskyrimo bei skiriamos pašalpos dydžio. Skiriant materialinę pašalpą, atsižvelgiama į Centro biudžeto lėšas.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

37. Apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu kolektyvinės sutarties nėra, Apmokėjimo sistemą tvirtina direktorius, prieš tai suderinęs su darbuotojų atstovais ir prieš direktoriui nustatant ar keičiant Apmokėjimo sistemą, LR Darbo kodekso nustatyta tvarka turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros.

38. Pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo poreikis vertinamas pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, Centro darbo užmokesčio fondui bei veiklai priskirtoms funkcijoms.

39. Profesinių sąjungų nariams pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į Šakos kolektyvinę sutartį.

40. Įsigaliojus Įstatymui, Darbuotojų pareiginės algos koeficientai perskaičiuojami iki šio Įstatymo įsigaliojimo gautą pareiginę algą padalijant iš LR pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo Įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas.

41. Darbo apmokėjimo sistemos nuostatos negali būti taikomos taip, kad pablogėtų Darbuotojų pareiginės algos koeficientas.

---

Telšių socialinių paslaugų centro darbo  
apmokėjimo  
sistemos tvarkos aprašo  
1 priedas

**TELŠIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO  
DIREKTORIAUS PAVADUOTOJO, PADALINIO VADOVO IR KITŲ  
VADOVAUJANTIEMS DARBUOTOJAMS PRILYGINTŲ SPECIALISTŲ, PAREIGINĖS  
ALGOS KOEFICIENTAI**

Išsilavinimas ir kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientas (baziniais dydžiais) Pareiginės algos koeficientų intervalas kai pareigybės lygis A <b>1,00 – 3,98</b>		
	vadovaujamo darbo patirtis (metais) <i>Didinama pridodant 0,02 koeficiento</i>		
	iki 5 m.	5 - 10 m.	daugiau kaip 10 m.
Direktoriaus pavadootojas socialiniams reikalams, <sup>1</sup>			
Direktoriaus pavadootojas socialiniam darbui, <sup>1</sup>			
Socialinio darbo organizatorius lankomoji priežiūra <sup>1</sup>			
Paramos šeimai socialinio darbo organizatorius <sup>1</sup>			
Socialinio darbo organizatorius <sup>1</sup>			
Globos veiklų koordinatorius 1			

<sup>1</sup>**Socialinių paslaugų srities darbuotojui pareiginės algos koeficientai**, nurodyti šioje apmokėjimo sistemoje, už turimą pirmą (žemiausią) kvalifikacinę kategoriją (socialinio darbuotojo) didinami 15 procentų, už turimą antrą (aukštesnę) kvalifikacinę kategoriją (vyresniojo socialinio darbuotojo) didinami 20 procentų, už turimą trečią (aukščiausią) kvalifikacinę kategoriją (socialinio darbuotojo eksperto) didinami 30 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai didinami 10 procentų.



Telšių socialinių paslaugų centro darbo  
apmokėjimo  
sistemos tvarkos aprašo  
2 priedas

**TELŠIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO  
A LYGIO SPECIALISTŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

Pareigybė	Pareiginės algos koeficientas (baziniais dydžiais) Pareiginės algos koeficientų intervalas kai pareigybės lygis A <b>0,85 – 1,35</b>		
	profesinio darbo patirtis (metais) <i>Didinama 0,01 koeficiento</i>		
	iki 5 m.	nuo daugiau kaip 5 m. iki 10 m.	daugiau kaip 10 m.
Atvejo vadybininkas <sup>1</sup>			
Socialinis darbuotojas darbui su šeima <sup>1</sup>			
Socialinis darbuotojas LŠN <sup>1</sup>			
Socialinis darbuotojas <sup>1</sup>			
Globos koordinatorius <sup>1</sup>			
Socialinis darbuotojas NN ir DC <sup>1</sup>			
Psichologas <sup>2</sup>			
	Įvertinus finansines galimybes		

Specialistų, kurių pareigybės lygis A (A1 ir A2) pareiginės algos koeficientų dydžių nustatymo kriterijai:

- <sup>1</sup> **Socialinių paslaugų srities darbuotojui pareiginės algos koeficientai**, nurodyti šioje apmokėjimo sistemoje, už turimą pirmą (žemiausią) kvalifikacinę kategoriją (socialinio darbuotojo) didinami 15 procentų, už turimą antrą (aukštesnę) kvalifikacinę kategoriją (vyresniojo socialinio darbuotojo) didinami 20 procentų, už turimą trečią (aukščiausią) kvalifikacinę kategoriją (socialinio darbuotojo eksperto) didinami 30 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai didinami 10 procentų.
- <sup>2</sup> **A1 lygio pareigybės** todėl pareiginės algos koeficientai, nurodyti šioje apmokėjimo sistemoje, didinami 20 procentų.

Telšių socialinių paslaugų centro darbo  
apmokėjimo  
sistemos tvarkos aprašo  
3 priedas

**TELŠIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO  
B LYGIO SPECIALISTŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

Pareigybė	Pareiginės algos koeficientas (baziniais dydžiais) Pareiginės algos koeficientų intervalas kai pareigybės lygis A <b>0,76 – 1,14</b>		
	profesinio darbo patirtis (metais) <i>Didinama 0,01 koeficiento</i>		
	iki 5 m.	nuo daugiau kaip 5 m. iki 10 m.	daugiau kaip 10 m.
Slaugytojas			
Vyr. specialistas			
Užimtumo specialistas			
	Įvertinus finansines galimybes		

3. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai didinami 10 procentų.

Telšių socialinių paslaugų centro darbo  
apmokėjimo  
sistemos tvarkos aprašo  
4 priedas

**TELŠIŲ SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO C LYGIO SPECIALISTŲ PAREIGINĖS  
ALGOS KOEFICIENTAI**

Pareigybė	Pareiginės algos koeficientas (baziniais dydžiais) Pareiginės algos koeficientų intervalas kai pareigybės lygis A <b>0,71 – 1,10</b>		
	profesinio darbo patirtis (metais) <i>Didinama 0,01 koeficiento</i>		
	iki 5 m.	5 - 10	daugiau kaip 10 m.
Individualios priežiūros darbuotojas (Vairuotojas)			
Asmeninis asistentas			
Individualios priežiūros darbuotojas			
Individualios priežiūros darbuotojas (valstybės deleguota funkcija)			
Slaugytojo padėjėja			
	Įvertinus finansines galimybes		

4. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai didinami 10 procentų.