

## ŠIAULIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių rajono savivaldybės socialinių paslaugų centro (toliau – Centras) darbo apmokėjimo sistema (toliau – Aprašas) nustato Centro darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, kiekvienos jų darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, reglamentuoja papildomo apmokėjimo sąlygas ir tvarką.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijos narių atlygio už darbą įstatymu ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimą.

### II SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPĖS IR PAREIGYBIŲ APRAŠYMAI

3. Centro darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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

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

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

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

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

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

4. Centro darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

4.1. Centro direktorius, kurio pareigybė priskiriama A lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4.2. Centro specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4.3. Centro kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

5. Centro direktorius tvirtina Centro darbuotojų pareigybių aprašymus, o Centro direktoriaus pareigybės aprašymą tvirtina Šiaulių rajono savivaldybės meras.

6. Centro darbuotojo pareigybės aprašyme nurodoma:

6.1. pareigybės grupė (įstaigos vadovas, specialistas, kvalifikuotas darbuotojas, darbininkas);

6.2. pareigybės pavadinimas;

6.3. pareigybės lygis (A, B, C, D);

6.4. specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, t. y. studijų sritis ir kryptis, kvalifikacinis laipsnis ir (ar) profesinė kvalifikacija), darbo patirtis

(profesinė darbo patirtis), reikiamų teisės aktų išmanymas, pageidaujamas užsienio kalbos mokėjimo lygis, vairuotojo pažymėjimas (B kategorija);

6.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

### **III SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS**

7. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

7.1. pareiginė alga (mėnesinė alga – pastovioji ir kintamoji dalys arba pastovioji dalis);

7.2. priemokos;

7.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų;

7.4. premijos.

8. Pareiginės algos pastovioji dalis:

8.1. darbuotojų, išskyrus Centro darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus pareiginės algos baziniam dydžiui. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio;

8.2. darbuotojų, išskyrus Centro darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal Aprašo 1, 2 ir 3 priedus, atsižvelgiant į pareigybės lygį, profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas darbas, analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbui, arba vykdytos funkcijos, analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms, kitus darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus;

8.3. socialinių paslaugų srities darbuotojų nustatyti koeficientai, negali būti mažesni nei 1, 2 ir 3 prieduose nustatyti minimalieji pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai padidinti 30 procentų;

8.4. darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis didinama atsižvelgiant į socialinių paslaugų srities darbuotojo turimą kvalifikacinę kategoriją: už pirmą (žemiausią) kvalifikacinę kategoriją – 15 procentų, už antrą (aukštesnę) – 20 procentų, už trečią (aukščiausią) – 30 procentų;

8.5. profesinės sąjungos nariams, kvalifikacinė kategorija taikoma vadovaujantis tų metų profesinės sąjungos socialinių paslaugų šakos kolektyvine sutartimi;

8.6. socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų;

8.7. socialinių paslaugų srities darbuotojams, priklausantiems profesinėms sąjungoms, prie pareiginės algos pastoviosios dalies pridedamas atitinkamas koeficiento padidėjimas A, B ir C lygio specialistams pagal tų metų profesinės sąjungos socialinių paslaugų šakos kolektyvinę sutartį ir gali viršyti Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintus maksimalius pareiginės algos koeficientus.

8.8. darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimalios mėnesinės algos dydžio;

8.9. darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą atsižvelgdamas į Aprašo 8.2.- 8.7. punktus nustato Centro direktorius;

8.10. darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje pagal Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas ir darbo apmokėjimo sistemą. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas ne socialinio darbo srities darbuotojams gali būti nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui (iki 5 etatų iki 0,3 koeficiento, iki 9 etatų iki 0,5 koeficiento, 10 ir daugiau etatų iki 1,0) ir (ar) profesinio darbo patirčiai arba nustačius, kad direktoriaus pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) viršija praėjusio ketvirčio įstaigos darbuotojų 4 vidutinius pareiginių algų (pastoviųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžius. Koeficientas gali būti perskaičiuojamas atsižvelgiant į turimą metinį Centro biudžetą.

## 9. Pareiginės algos kintamoji dalis:

9.1. darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas;

9.2. pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieneriems metams ir gali siekti iki 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies (įskaitant ir pareiginės algos padidintą pastoviąją dalį);

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

9.4. konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies procentinius dydžius, įvertinęs jo praėjusių metų veiklą, pagal darbo apmokėjimo sistemą nustato Centro direktorius;

9.5. darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

10. Centro darbuotojui, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos šios priemokos:

10.1. už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;

10.2. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

10.3. už papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą;

10.4. už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų;

10.5. 10 punkto 1, 2 ir 3 papunkčiuose nustatytos priemokos gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio ir gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos. Šių priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. 10 punkto 4 papunktyje nustatyta priemoka gali siekti iki 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio ir gali būti skiriama iki darbo, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, pabaigos.

11. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

12. Už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis.

13. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš 11 ir 12 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

14. Centro darbuotojams gali būti skiriamos premijos, neviršijant Centrai darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

14.1. atlikus vienkartinės Centro veiklai ypač svarbias užduotis;

14.2. labai gerai įvertinus Centro darbuotojo veiklą;

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

15. Kiekvienu 14 punkte nurodytu atveju, nurodyta premija gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus. Premijos dydis negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Premija negali būti skiriama Centro darbuotojui per paskutinius 12 mėn. padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

## **IV SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS**

16. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra Centro darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintų minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš Centrai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

17. Mirties atveju iš Centro biudžeto, neviršijant Centro darbo užmokesčiui skirtų lėšų, gali būti išmokama vienkartinė materialinė pašalpa, jeigu yra rašytinis prašymas ir pateiktas mirties faktą patvirtinantis dokumentas:

17.1. mirus darbuotojui – iki 2 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintų minimaliųjų mėnesinių algų dydžio;

17.2. mirus šeimos nariui (tėvui, motinai, vaikui, vyrui, žmonai) – iki 1 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtinto minimalaus mėnesio algos dydžio;

17.3. sunkiai sergant darbuotojui – sprendžiama konkrečiu atveju;

17.4. gaisro ar stichinės nelaimės atveju – sprendžiama konkrečiu atveju.

18. Materialinė pašalpa skiriama Centro direktoriaus įsakymu.

19. Materialinė pašalpa Centro darbuotojams pervedama į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą.

20. Mirus darbuotojui, materialinė pašalpa pervedama jos šeimos nariui į jo nurodytą banko sąskaitą.

## **V SKYRIUS DARBUOTOJO KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS**

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

22. Socialinių paslaugų srities darbuotojų, praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kitų darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

23. Metinės veiklos užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai darbuotojui turi būti nustatyti kiekvienais metais iki kovo 1 dienos, Centro darbuotojui, kurio darbo Centre 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 Centre pradžios, perkėlimo ar grįžimo į pareigas dienos. Centro darbuotojui, kuris grįžo iš atostogų vaikui prižiūrėti vėliau negu spalio 1 dieną ar kurio darbo Centre pradžios ar perkėlimo į kitas pareigas data yra vėlesnė negu spalio 1 diena, metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamiesiems metams nenustatomi. Prireikus nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamaisiais metais gali būti pakeisti arba papildyti, bet ne vėliau kaip iki spalio 1 dienos.

24. Metinės veiklos užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius darbuotojams nustato ir kasmetinę veiklą vertina tiesioginis vadovas.

25. Darbuotojų veiklos vertinimas siejamas su darbuotojo veiklos krūviais, veiklos kokybe, gebėjimais panaudoti turimas žinias ir įgūdžius vykdant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

26. Darbuotojų metinė veikla, rezultatai, pasiekti vykdant metines veiklos užduotis, vertinami pagal išvadoje nustatytus rezultatų vertinimo rodiklius. Kiekvienas vertinimo rodiklis turi savo kiekybinius, kokybinius, laiko ir kitus rodiklius, kuriais vadovaudamasis Centro darbuotojų tiesioginis vadovas vertins, ar nustatytos užduotys yra įvykdytos.

27. Po pokalbio tiesioginis darbuotojo vadovas užpildo išvados formą, įrašydamas darbuotojo pasiektų rezultatų vykdant užduotis vertinimą ir siūlymus. Centro darbuotojų tiesioginis vadovas pasirašytinai supažindina darbuotoją su išvada ir įteikia jos kopiją.

28. Tiesioginis Centro darbuotojo vadovas, kartu su profesinės sąjungos komiteto nariu, įvertinęs Centro darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

28.1. labai gerai, teikia vertinimo išvadą Centro direktoriui su siūlymu nustatyti darbuotojui pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, ir gali siūlyti skirti premiją pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

28.2. gerai, teikia vertinimo išvadą Centro direktoriui su siūlymu nustatyti darbuotojui pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio, pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

28.3. patenkinamai, teikia vertinimo išvadą Centro direktoriui su siūlymu nenustatyti darbuotojui pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

28.4. nepatenkinamai, teikia vertinimo išvadą Centro direktoriui su siūlymu darbuotojui, nustatyti mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu šio įsakymo 1, 2 ir 3 prieduose tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį ir (ar) profesinę darbo patirtį numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas. Su darbuotoju gali būti sudarytas rezultatų gerinimo planas (pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalį), kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Rezultatų gerinimo plano vykdymo rezultatus įvertinus nepatenkinamai, su darbuotoju sudaryta darbo sutartis gali būti nutraukiama pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

29. Centro darbuotojų tiesioginis vadovas per 3 darbo dienas nuo išvados surašymo dienos originalą pateikia Centro profesinės sąjungos komitetui (toliau darbuotojų atstovavimą įgyvendinantis asmuo).

30. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinantis asmuo sutinka arba nesutinka su išvada, pasirašo ją ir grąžina vertinančiajam asmeniui ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo jos gavimo dienos. Darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiajam asmeniui nesutikus su išvada, darbuotojo veiklos vertinimo procedūra vykdoma pakartotinai nustatyta tvarka; darbuotojui sutikus pokalbyje dalyvauja darbuotojų atstovavimą įgyvendinantis asmuo.

31. Jei, darbuotojui sutikus ir pakartotinai atlikus vertinimo procedūrą nustatyta tvarka, darbuotojų atstovavimą įgyvendinantis asmuo nesutinka su vertinančiojo asmens pateikta išvada, išvada teikiama Aprašo 29 punkte nustatyta tvarka. Darbuotojui nesutikus pakartotinai atlikti vertinimo procedūrą, išvada teikiama Aprašo 29 punkte nustatyta tvarka.

32. Centro direktorius, gavęs iš tiesioginių vadovų darbuotojų vertinimą per 10 darbo dienų priima sprendimą pritarti ar nepritarti Centro darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymams dėl pareiginės algos kintamosios dalies nustatymo. Šis sprendimas galioja iki kito darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo dienos.

33. Konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies dydžius, neviršijant biudžetinės įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų, įsakymu nustato Centro direktorius.

34. Centro direktorius iki kito kasmetinio veiklos vertinimo darbuotojui nustato pareiginės algos kintamosios dalies dydį:

34.1. labai gerai – ne mažiau 15 procentų, jei darbuotojas įvykdė visas ir viršijo kai kurias sutartas metines veiklos užduotis pagal nustatytus vertinimo rodiklius;

34.2. gerai – ne mažiau kaip 5 procentus, jei darbuotojas iš esmės įvykdė sutartas metines veiklos užduotis pagal nustatytus vertinimo rodiklius;

34.3. patenkinamai - nenustato;

34.4. nepatenkinamai – mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu darbo apmokėjimo tvarkos aprašo 1 ir 2 prieduose tai pareigybei pagal profesinę darbo patirtį numatytus minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas ir gali sudaryti su darbuotoju rezultatų gerinimo planą (pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalį), kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Rezultatų gerinimo planą įvertinus nepatenkinamai, su darbuotoju gali būti nutraukiama darbo sutartis pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

35. Darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo vertinimo turi teisę skųsti darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

36. Jei darbuotojo laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių praleidžiamas 27 punkte nurodytas terminas, darbuotojo veikla įvertinama per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

37. Centro darbuotojų darbo užmokesčio dydis tikslinamas kiekvienais metais ir/ar pasikeitus teisės aktams.

---

### **SUDERINTA**

Su Šiaulių rajono savivaldybės  
socialinių paslaugų centro  
profesinės sąjungos komitetu  
2023 m. sausio 2 d.

**A ir B lygio specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai**

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies koeficientai (baziniais dydžiais)			
	profesinio darbo patirtis (metais)			
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
<b>A lygis</b>	6,0–10,0	6,1–11,0	6,2–12,0	6,3–13,0
<b>B lygis</b>	5,6–8,5	5,7–9,0	5,8–9,5	5,9–10,0

**Kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai**

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies koeficientai (baziniais dydžiais)			
	profesinio darbo patirtis (metais)			
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
<b>C lygis</b>	5,1–6,7	5,2–7,1	5,3–7,5	5,4–8,0

---

**A lygio socialinio darbo srities specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai**

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies minimalieji koeficientai			
	profesinio darbo patirtis (metais)			
<b>A lygis</b>	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
<b>A lygis +30 proc.</b>	7,8 (6,0+30%)	7,93 (6,1+30%)	8,06 (6,2+30%)	8,19 (6,3+30%)

**C lygio socialinio darbo srities darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai**

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies koeficientai (baziniais dydžiais)			
	profesinio darbo patirtis (metais)			
	<b>iki 2</b>	<b>nuo daugiau kaip 2 iki 5</b>	<b>nuo daugiau kaip 5 iki 10</b>	<b>daugiau kaip 10</b>
<b>C lygis</b>	5,1–6,7	5,2–7,1	5,3–7,5	5,4–8,0
<b>C lygis +30 proc.</b>	6,63 (5,1+30%)	6,76 (5,2+30%)	6,89 (5,3+30%)	7,02 (5,4+30%)



**A lygio atvejo vadybininkų, socialinių darbuotojų darbui su šeimomis ir individualios  
prižiūros darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai**

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies minimalieji koeficientai			
	profesinio darbo patirtis (metais)			
A lygis	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
<b>Atvejo vadybininkai</b>	8,1	8,23	8,36	8,49
<b>Atvejo vadybininkai Nuo 2023-02-01</b>	8,4	8,53	8,66	8,79
<b>Socialiniai darbuotojai darbui su šeimomis</b>	7,8	7,93	8,06	8,19
<b>Individualios prižiūros darbuotojai</b>	6,7	6,83	6,96	7,09

---