

PATVIRTINTA

Suvalkijos socialinės globos namų direktoriaus

2024 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. V-13

1 priedas

## **SUVALKIJOS SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

### **I.SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Suvalkijos socialinės globos namų darbo apmokėjimo sistema (toliau - sistema) nustato Suvalkijos socialinės globos namų (toliau – SSGN) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareigybių lygius, pakopas ir grupes, kasmetinį veiklos vertinimą, pareiginės algos nustatymo kriterijus, kintamosios dalies, priemokų, skatinimo, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką.

2. Sistema taikoma darbuotojams nuo Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas) įsigaliojimo dienos ir šios tvarkos patvirtinimo.

### **II.SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPĖS, LYGIAI IR PAKOPOS**

3. SSGN darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

3.1. biudžetinių įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui:

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

3.1.2. 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;

3.2. administracijos padalinių vadovai, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui ir kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas arba B lygiui, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

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

3.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui ir kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

3.5. darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui ir kuriems netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

4. SSGN darbuotojų pareigybės (A-C lygiai), atsižvelgiant į pareigybių priskyrimo pakopoms kriterijus (sistemos 1 priedas), skirstomos į 9 pakopas (sistemos 2 priedas):

9 pakopa - direktorius, 8 - direktoriaus pavaduotojas socialiniam darbui, 7 – padalinių vadovai, 6 - socialinis darbuotojas, gydytojas, 5 – finansininkas, specialistas, vyresnysis slaugytojas, 4 – administratorius, bendrosios praktikos slaugytojas, kineziterapeutas, ergoterapeutas, masažuotojas, 3 - buities paslaugų organizatorius, sandėlininkas, užimtumo specialistas, 2 – individualios priežiūros darbuotojas, slaugytojo padėjėjas, santechnikas, vairuotojas, 1 – skalbėjas, ūkio darbuotojas.

### **III.SKYRIUS PAREIGINĖ ALGA**

5. Darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginė alga nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, kuris lygus Valstybės duomenų agentūros paskelbtam 2022 metų vidutiniam mėnesiniam šalies darbo užmokesčiui – 1785,40 euro. Pareiginė alga apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš patvirtinto pareiginės algos bazinio dydžio.

6. 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, taikyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai (sistemos 3 priedas). SSGN darbuotojų pareiginė alga nustatoma, atsižvelgiant į šiuos kriterijus: pareigybės pakopą, darbo patirtį, veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir savarankiškumo lygį, žinių sudėtingumo turėjimą, problemų sprendimo gebėjimą, darbo funkcijų įvairovę, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimą, pareigybės pakeičiamumą, narystę profesinėse sąjungose (sistemos 4 priedas).

7. SSGN direktoriaus pavaduotojo pareiginė alga nustatoma pagal šios sistemos 4 priedo 1 lentelę, atsižvelgiant į vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniams.

8. SSGN administracijos padalinių vadovų pareiginė alga nustatoma pagal šios sistemos 4 priedo 2 lentelę, vadovaujantis koeficientų nustatymo kriterijais bei atsižvelgiant į pareigybės lygį, vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniams ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijos.

9. SSGN A ir B lygio specialistų, pareiginė alga nustatoma pagal šios sistemos 4 priedo 3 lentelę, vadovaujantis koeficientų nustatymo kriterijais bei atsižvelgiant į pareigybės lygį, pakopas ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijos.

10. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai didinami 20 procentų, palyginti su tos pačios pakopos pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis. Socialinių paslaugų srities darbuotojams LR biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme nustatyti minimalieji pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu.

11. Darbuotojų - profsąjungos narių A,B,C lygio pareigybių darbo apmokėjimo įstatyme numatyti minimalieji pareiginės algos koeficientai didinami 0,021 koeficiento dydžiu. Socialinių paslaugų srities darbuotojams pirmiausia minimalieji pareiginės algos koeficientai padidinami 21% ir prie padidinto koeficiento pridedama 0,021 koeficiento dydis.

12. SSGN kvalifikuotų darbuotojų pareiginė alga nustatoma pagal šios sistemos 4 priedo 4 lentelę, vadovaujantis koeficientų nustatymo kriterijais bei atsižvelgiant į pareigybės pakopą ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijos.

13. Darbuotojai profesinio darbo patirtį, įgytą kitose darbovietėse, įrodančius dokumentus (pažyma, pareigybės aprašymas ir t.t.) pateikia Nacionalinio bendrųjų funkcijų centro darbuotojai, kuriai pavesta administruoti SSGN personalą. Nepateikusiems patirtį įrodančių dokumentų, nustatant pareiginės algos koeficientą, vertinama profesinė patirtis, įgyta SSGN.

14. Darbininkų pareiginė alga nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio pagal sistemos 4 priedo 5 lentelę. Darbininkui – profsąjungos nariui minimali alga didinama 0,021 koeficientiniu dydžiu pridedant pinigine išraiška.

15. SSGN darbuotojų pareiginės algos koeficientą, nustato direktorius pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus koeficientus (sistemos 5 priedo 1-6 lentelės).

16. SSGN darbuotojo pareiginės algos koeficientas sulygstamas darbo sutartyje pagal Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas, darbuotojui - profesinės sąjungos nariui ir pagal socialinių

paslaugų šakos kolektyvinės sutarties nuostatas, bei šią sistemą.

17. Pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus vadovaujamo darbo patirčiai ir profesinio darbo patirčiai, įgijus ar pasikeitus kvalifikacinei kategorijai sekančio mėnesio 1 dieną.

18. Socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į socialinių paslaugų srities darbuotojo turimą kvalifikacinę kategoriją:

- a. už pirmą (žemiausią) kvalifikacinę kategoriją – 15 procentų;
- b. už antrą (aukštesnę) kvalifikacinę kategoriją – 20 procentų;
- c. už trečią (aukščiausią) kvalifikacinę kategoriją – 30 procentų;
- d. neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų.

Profesinės sąjungos nariui socialiniam darbuotojui, įgijusiam ar turinčiam galiojančią vyriausiojo socialinio darbuotojo kvalifikacinę kategoriją (prilyginama antrai kvalifikacinei kategorijai), pareiginės algos pastovioji dalis didinama 25 procentais, socialiniam darbuotojui, įgijusiam ar turinčiam galiojančią vyresniojo socialinio darbuotojo kvalifikacinę kategoriją (prilyginama pirmai kvalifikacinei kategorijai) pareiginės algos pastovioji dalis didinama 20 procentų (sistemos 6 priedas). Profesinių sąjungų nario socialinio darbuotojo, kuris turi galiojančią kvalifikacinę kategoriją ir kuriam iki senatvės pensijos amžiaus liko ne mažiau kaip 5 metai, įgyta kvalifikacinė kategorija galioja, kol jam sukaks senatvės pensijos amžius ir įgis teisę į socialinio draudimo pensiją.

19. Pasikeitus vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai arba atsiradus kitų aplinkybių, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti darbuotojui nustatytą pareiginės algos koeficientą, padalinio vadovas vadovaudamasis sistemos 3 priedu, parengia motyvuotą siūlymą direktoriui. Direktorius apsvarstęs siūlymą, priima sprendimą.

#### **IV.SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOJI DALIS**

20. SSGN darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Metinės užduotys, susijusios su darbuotojo funkcijomis, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai darbuotojui nustatomi kiekvienais metais iki kovo 1 d. Darbuotojų veikla įvertinama kiekvienais metais iki kovo 1 dienos.

21. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieniems metams iki kito įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos dydžio.

22. 2024 metais darbuotojų veikla už praėjusius metus vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 254 „Dėl valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. kovo 29 d. įsakymo Nr.A1-158 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ patvirtintomis nuostatomis. 2024 metams lūkesčiai darbuotojams numatomi vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr.6 „Dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2024 m. sausio 23 d. įsakymo Nr.A1-62 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. kovo 29 d. įsakymo Nr.A1-158 „Dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ patvirtintomis nuostatomis.

23. Perkėlus įstaigos darbuotoją į kitas pareigas, pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo.

24. Tiesioginis darbuotojo vadovas, kartu su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, įvertinęs darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

a. labai gerai, – teikia vertinimo išvadą direktoriui su siūlymu nustatyti iki kito darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir gali teikti išvadą su siūlymu premijai skirti, atsižvelgiant į įstaigai darbo užmokesčiui skirtas lėšas;

b. gerai, – teikia vertinimo išvadą direktoriui su siūlymu nustatyti iki kito darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies, atsižvelgiant į įstaigai darbo užmokesčiui skirtas lėšas;

c. patenkinamai, – darbuotojui iki kito kasmetinio veiklos vertinimo nenustatoma pareiginės algos kintamoji dalis;

d. nepatenkinamai, – teikia vertinimo išvadą direktoriui su siūlymu vieneriems metams nustatyti mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnis, nei Darbo apmokėjimo įstatymo, tos pareigybės lygiui pagal profesinio darbo patirtį numatytas minimalus pareiginės algos koeficientas. Su darbuotoju gali būti sudarytas rezultatų gerinimo planas, kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Šio plano rezultatus įvertinus nepatenkinamai, su darbuotoju sudaryta darbo sutartis gali būti nutraukiama pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

25. SSGN direktorius, gavęs iš tiesioginių vadovų darbuotojų įvertinimą, per 10 darbo dienų priima sprendimą pritarti ar nepritarti įstaigos darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymams dėl 24 punkte numatytų nuostatų įgyvendinimo. Sprendimas galioja iki kito darbuotojų kasmetinės veiklos vertinimo.

26. Darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo kasmetinio veiklos vertinimo turi teisę skųsti darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

27. Dėl darbuotojo laikino nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių praleidžiami terminai, darbuotojo veikla įvertinama per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

28. Šios sistemos 25 punkto nuostatos taikomos ir tais atvejais, kai darbuotojui metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai buvo nustatyti likus mažiau kaip 6 mėnesiams iki kalendorinių metų pabaigos.

## **V.SKYRIUS PRIEMOKOS**

29. Priemokos darbuotojui gali būti skiriamos už:

a. pavdavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

c. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.

30. Kiekviena priemoka, nurodyta 29 punkte negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos. Visų priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

31. Atsižvelgiant į įstaigos finansinę situaciją ir darbo užmokesčio fondo lėšas, profesinės sąjungos nariui, savo darbo laiku pavaduojančiam nesantį darbuotoją, gali būti mokama iki 30 procentų darbuotojo pareiginės algos dydžio priemoka. Už pavdavimą, kai pavaduojamojo darbo krūvis paskirstomas keliems darbuotojams, priemoka paskirstoma proporcingai jam 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, darbuotojui mokama už viršvalandinį darbą.

32. Pavaduojamo darbuotojo funkcijų perėmimas įforminamas rašytiniu pavaduojančio darbuotojo sutikimu.

33. Direktoriaus pavaduotojas socialiniam darbui, padalinio vadovas, įvertinęs darbuotojui susidariusį papildomą darbo krūvį ar skiriamas papildomas užduotys siūlo skirti darbuotojui priemoną, pateikdamas direktoriui motyvuotą tarnybinį pranešimą dėl priemokos skyrimo. Direktorius apsvarstęs prašymą, priima sprendimą.

34. Priklausomai nuo to, koks numatomas faktinis darbo krūvio viršijimas, gali būti skiriamos tokio dydžio priemokos:

34.1. jei darbo krūvis didėja neženkliai - priemoka neskiriama;

34.2. jei darbo krūvis didėja vidutiniškai - skiriama nuo 10 iki 20 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

34.3. jei darbo krūvis didėja ženkliai – skiriama nuo 21 iki 60 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.

## **VI.SKYRIUS SKATINIMAS**

35. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

35.1. padėka;

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

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

35.4. vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

36. Prie 32.2.-35.5. punktuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

37. Piniginės išmokos skiriamos neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

Premija neskiriama darbuotojui per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

## **VII.SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES BEI VIRŠVALANDINĮ DARBĄ IR BUDĖJIMĄ**

38. Už darbą poilsio dieną, kuri nenumatyta pagal darbo grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

39. Už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

40. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, už viršvalandinį darbą švenčių dieną - dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis.

41. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinis darbo laikas, padaugintas iš šio 38-40 punktuose numatyto atitinkamo dydžio, pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

## **VIII.SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS**

42. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo,

jeigu yra pateikti darbuotojo rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš įstaigai skirtų lėšų.

43. Mirus SSGN darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (jvaikiams), motinai (imotei), tėvui (tėviui) įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

44. Materialinę pašalpą SSGN darbuotojams skiria direktorius iš SSGN skirtų lėšų.

## **IX.SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

45. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, įvykdomos darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

46. Darbo apmokėjimo sistema derinama su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiu asmeniu.

---

**SUVALKIJOS SOCIALINĖS GLOBOS NAMŲ 2024 M. DARBO UŽMOKESČIO KOEFICIENTŲ  
INTERVALAI PAGAL PAREIGYBĖS LYGĮ, PAKOPĄ, VADOVAUJAMO, PROFESINIO, DARBO  
PATIRTĮ**

1 lentelė

		<b>DIREKTORIAUS PAVADUOTOJO PAREIGINĖS ALGOS KOEFCIENTŲ INTERVALAI</b>			
Pareigy- bės pakopa	Parei- gybės lygis	Vadovaujamo darbo patirtis(metais)		Koeficientai pagal įstatymą	Koeficientai socialinį darbą dirbančiam
9	A2	iki 5		1,04-1,54	1,26-1,76
		Nuo 5 iki 10		1,09-1,59	1,32-1,82
		Daugiau kaip 10		1,14-1,64	1,38-1,88

2 lentelė

Pareigybės pakopa	Vadovaujamo darbo patirtis (metais)	<b>PADALINIŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFCIENTŲ INTERVALAI</b>					
		Pareigybės lygis					
		A2			B		
		profesinio darbo patirtis (metais)			profesinio darbo patirtis (metais)		
		iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10	iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
8	iki 5	0,88-1,38	0,89-1,39	0,90-1,4	0,83-1,33	0,84-1,34	0,85-1,35
8	5 iki 10	0,89-1,39	0,90-1,50	0,91-1,41	0,84-1,24	0,85-1,45	0,86-1,36
8	daugiau 10m	0,90-1,40	0,91-1,41	0,92-1,62	0,85-1,35	0,86-1,36	0,87-1,57
8	Padalinio vadovas socialinio darbo padaliniui	1,07-1,67	1,09-1,82	1,12-1,96	1,01-1,61	1,03-1,76	1,06-1,90

3 lentelė

<b>SPECIALISTŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI</b>					
Pareigybės pakopa	Pareigybė, lygis	Pareiginės algos koeficientai			
		Profesinio darbo patirtis (metais)			
		iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
6	A lygis	0,67-1,07	0,68-1,18	0,70-1,30	0,72-1,42
6	A lygis + prof.0,021	0,691-1,09	0,701-1,20	0,721-1,32	0,741-1,44
6	A lygis + soc.d.21%	0,81-1,30	0,83-1,43	0,85-1,58	0,88-1,72
6	A lygis+ soc.d.21%+prof.0,021	0,831-1,32	0,851-1,45	0,871-1,60	0,901-1,74
3-5	B lygis	0,62-1,02	0,63-1,13	0,65-1,25	0,67-1,38
3-5	B lygis+ prof.0,021	0,641-1,04	0,651-1,15	0,671-1,27	0,691-1,40
3-5	B lygis+ soc.d.21%	0,75-1,24	0,77-1,37	0,79-1,52	0,82-1,67
3-5	B lygis+ soc.d.21%+prof.0,02	0,771-1,26	0,791-1,39	0,811-1,54	0,841-1,69

4 lentelė

<b>KVALIFIKUOTŲ DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI</b>					
Pareigybės pakopa	Pareigybės lygis C	Pareiginės algos koeficientai			
		Profesinio darbo patirtis (metais)			
		iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
1-2,4	C lygis	0,57-0,77	0,58-0,83	0,60-0,90	0,62-1,03
1-2	C lygis +profsąjungos narys0,021%	0,591-0,79	0,601-0,85	0,621-0,92	0,641-1,04
1-2	C lygis + socialinį darbą dirbantis21%	0,69-0,94	0,71-1,01	0,73-1,09	0,75-1,25
1-2	C lygis +socialinį darbą dirbantis +prof.0,021	0,711-0,96	0,731-1,03	0,751-1,11	0,771-1,27

5 lentelė

<b>D LYGIO PAREIGYBIŲ – DARBININKŲ DARBO UŽMOKESTIS</b>	
Pareigybės pavadinimas	Darbo užmokestis
Valytojas	MMA
Valytojas-profsąjungos narys	924+37,49