



## KRETINGOS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DIREKTORIUS

### ĮSAKYMAS

### DĖL KRETINGOS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠO TVIRTINIMO

2023 m. sausio 17 d. Nr. V- 21  
Kretinga

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII – 198 pakeitimu:

1. T v i r t i n u Kretingos socialinių paslaugų centro darbo apmokėjimo tvarkos aprašą (pridedama).
2. P r i p a ž i s t u netekusiu galios Kretingos socialinių paslaugų centro direktoriaus 2022 m. vasario 1 d. įsakymą Nr.V-42 „Dėl Kretingos socialinių paslaugų centro darbo apmokėjimo tvarkos aprašo tvirtinimo“.

Direktorė

Danutė Skruibienė

SUDERINTA  
Kretingos socialinių paslaugų centro  
Darbo tarybos pirmininkė

Dalia Bieliauskienė  
2023-01-17

PATVIRTINTA  
Kretingos socialinių paslaugų centro  
direktorius  
2023 m. sausio 17 d. įsakymu Nr. V-21

## KRETINGOS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

### I BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kretingos socialinių paslaugų centro darbo apmokėjimo tvarkos aprašas (toliau - aprašas) nustato Kretingos socialinių paslaugų centro (toliau - SPC) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareigybų lygius, kasmetinį veiklos vertinimą, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, kintamosios dalies, priemoką, premiją, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką.

2. Tvarkos aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos (toliau – LR) darbo kodeksu ir jo lydimaisiais teisės aktais, LR valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas) ir jo lydimaisiais teisės aktais, LR Vyriausybės nutarimais, LR socialinės apsaugos ir darbo bei sveikatos apsaugos ministru įsakymais, SPC darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais teisės aktais.

### II. BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ GRUPĖS IR PAREIGYBIŲ GRUPĖS

3. SPC priskiriamas II įstaigų grupei – kai pareigybės sąraše nustatytais darbuotojų pareigybės skaičiaus yra nuo 51 iki 200 darbuotojų.

4. SPC darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

4.1. įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

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

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

4.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

### III. BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ SĄRAŠAS IR DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ APRAŠYMAI

5. Biudžetinės įstaigos vadovas tvirtina įstaigos darbuotojų pareigybės sąrašą, naudodamas Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi.

5.1. Biudžetinės įstaigos vadovas tvirtina įstaigos darbuotojų pareigybės sąraše esančių pareigybės aprašymus, o vadovo pareigybės aprašymą tvirtina į pareigas priimanti savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo.

5.2. Biudžetinės įstaigos darbuotojų pareigybės aprašyme turi būti nurodyta:

5.2.1. pareigybės grupė;

5.2.2. pareigybės pavadinimas;

5.2.3. konkretus pareigybės lygis;

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

5.2.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

## **IV. DARBO UŽMOKESTIS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS**

6. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

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

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

6.3. šiame apraše numatytais atvejais darbuotojams, neviršijant biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų, gali būti skiriamos:

6.3.1. priemokos (procentas nuo nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiente piniginė išraiška);

6.3.2. premijos (procentas nuo nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiente piniginė išraiška).

6.3.3. Darbo užmokestis darbuotojams nustatomas atsižvelgiant į biudžetinių metų Kretingos rajono savivaldybės tarybos patvirtintą įstaigos darbo užmokesčio fondą.

## **V. PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOJI DALIS**

7. Įstaigos darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiente vienetas yra lygus LR Seimo patvirtinto atitinkamų metų pareiginės algos baziniam dydžiui, kuris taikomas apskaičiuojant darbuotojų pareigines algas. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės bazinio dydžio.

8. SPC direkторiaus pavaduotojo socialiniams reikalams pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priedą, atsižvelgiant į pareigybių sąraše nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių ir vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms, organizacijoms ir jų padaliniams ir kitus darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus. SPC direktoriaus pavaduotojo socialiniams reikalams pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamaja dalimi) negali viršyti praėjusio ketvirčio įstaigos darbuotojų 4 vidutinių pareiginių algų (pastoviųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžiu (aprašo – 1 priedas).

9. SPC struktūrinių padalinių vedėjų socialiniams reikalams pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal Darbo apmokėjimo įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į pareigybės lygi, 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 darbas, analogiškas pareigybės aprašyme nustatyta tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytais funkcijos (aprašo – 2 priedas).

10. SPC darbuotojų, ir specialistų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal Darbo apmokėjimo įstatymo atitinkamai 3 ir 4 priedus, atsižvelgiant į pareigybės lygi ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatyta tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytais funkcijos. A ir B lygio specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai (aprašo – 3 priedas) ir C lygio kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai (aprašo – 4 priedas).

11. Darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio.

12. A1 lygio pareigybių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 20 procentų.

13. Socialinių paslaugų srities darbuotojams vyriausybės įstatymo 1,2,3,4 prieduose nustatyti minimalieji pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 30 procentų.

14. Nustatant pareiginės algos pastoviąją dalį, papildomai įvertinamas:

14.1. LR Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas atskirų profesijų trūkumas LR

darbo rinkoje;

14.2 darbuotojų aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikaciinius reikalavimus.

14.3. šiais atvejais Darbo apmokėjimo įstatymo 1,2,3,4,5 prieduose nustatyti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 100 procentų.

14.4. socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas atsižvelgiant į jo turimą kvalifikacinę kategoriją: jeigu socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija (žemiausia), jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 15 procentų, jeigu antra (aukštesnė), - 20 procentų, jeigu trečia (aukščiausia) 30 procentų.

14.5. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiente padidinimas šio aprašo 12 ir 13 punktuose nustatytais pagrindais negali viršyti 100 procentų Darbo apmokėjimo įstatymo 1-3 prieduose nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiente dydžio.

15. SPC darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, nustato direktorius, atsižvelgdamas į šiuos kriterijus:

15.1. veiklos sudėtingumą;

15.2. darbo krūvį (intensyvumas neviršijant darbo laiko);

15.3. atsakomybės lygi;

15.4. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą;

15.5. savarankiškumo lygi;

15.6. darbo funkcijų įvairovę;

15.7. įgytą kvalifikacinę kategoriją,

15.8. kitus, direktoriaus vertinimu, svarbius kriterijus.

16. SPC darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje pagal Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas ir ši aprašą.

17. Darbuotojams jau einant pareigas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas gali būti didinamas iki 2 koeficientų pasikeitus darbuotojo profesinio darbo patirčiai, įgijus aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, įvykus struktūriniams ar organizaciniams pokyčiams, padidėjus darbo krūviui, pakitus Praėjusių metų darbuotojo veiklą įvertinus nepatenkinamai, vieniems metams gali būti mažinamas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, tačiau jis turi būti ne mažesnis, negu LR valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme, tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį ir/ar profesinę darbo patirtį numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas.

18. Darbuotojų darbo pobūdžiui arba atsiradus kitoms aplinkybėms.

## VI. PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOJI DALIS

19. SPC 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, išskyrus tvarkos 20 punkte nurodytą atvejį.

20. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma iki kito biudžetinės įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies. Jeigu pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas padidintas pagal šios tvarkos 5 straipsnio (pastovioji dalis) 12 ir 13 dalis, kintamoji dalis skaičiuojama nuo padidintos pastoviosios dalies.

21. SPC darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą pradžios arba pasibaigus išbandymo terminui, tai pat darbuotojui grižus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir ne ilgiau iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo.

22. Perkėlus SPC darbuotoją į kitas pareigas toje pačioje įstaigoje, paliekamas pareiginės

algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už parėjusių metų veiklos vertinimą.

22.1. Konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies procentinius dydžius nustato į pareigas priimantis asmuo.

23. Darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

## VII. PRIEMOKOS

24. Priemokos darbuotojui gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio ir gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos. Priemokos gali būti skiriamos už :

24.1. papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatyto darbo laiko trukmės;

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

24.3. už papildomą pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą.

24.4. už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.

25. Priemoką skiria SPC direktorius.

26. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio, už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, priemoka gali siekti iki 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio ir gali būti skiriama iki darbo, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, pabaigos.

27. Priemoka neskiriama, jeigu įstaigos darbuotojui karantino metu taikomi specialiuose įstatymuose nustatyti darbo apmokėjimo dydžiai.

## VIII. MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES BEI VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, BUDĖJIMĄ IR ESANT NUKRYPIMAMS NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ

28.Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokesčis.

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

2. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš šio straipsnio 1 dalyje nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

## IX. PREMIJOS

29. Įstaigos darbuotojams gali būti skiriamos premijos, neviršijant darbo užmokesčiu skirtų lėšų:

1) atlikus vienkartines biudžetinės įstaigos veiklai ypač svarbias užduotis;

2) labai gerai įvertinus biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklą;

3) įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį;

30. Kiekvienu atveju, nurodytu šio straipsnio 29 dalyje, premija gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus.,

31.Premijos negali viršyti darbuotojui nustatytose pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

32.Premija negali būti skiriama biudžetinės įstaigos darbuotojui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

## X. MATERIALINĖS PAŠALPOS

33. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (ivaikio), motinos (imotės), tėvo (itėvio, brolio (ibrolio), sesers (iseserės)) ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš įstaigai skirtų lėšų.

34. Mirus SPC darbuotojui, jo šeimos nariams iš įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

35. Materialinę pašalpą SPC darbuotojams skiria direktorius iš įstaigai skirtų lėšų ir pašalpa mokama iš 2.7.3. Darbdavių socialinė parama išlaidų straipsnio.

## XI. DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS

36. SPC darbuotojų kasmetinės veiklos vertinimo tikslas – įvertinti darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Įstaigos darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Vyriausybės ar jos igaliotos institucijos patvirtintu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

37. Metinės veiklos užduotys, susijusios su darbuotojo funkcijomis, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai darbuotojams turi būti nustatyti kiekvienais metais iki kovo 1 dienos, o įstaigos darbuotojui, kurio darbo įstaigoje pradžios ar perkėlimo į kitas pareigas data, ar grįžusiam iš atostogų vaikui prižiūrėti data yra ne vėlesnė negu spalio 1 d., - einamaisiais metais per vieną mėnesį nuo darbo įstaigoje pradžios, perkėlimo ar grįžimo į pareigas dienos. Įstaigos darbuotojui, kuris grįžo iš atostogų vaikui prižiūrēti vėliau negu spalio 1 dieną ar kurio darbo pradžia, ar perkėlimo į kitas pareigas data yra vėlesnė negu spalio 1 diena, metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamaisiais metais 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 d.

38. Metinės užduotys, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius darbuotojams nustato ir jų kasmetinę veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai.

39. Tiesioginis darbuotojo vadovas, įvertinės darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą teikia vertinimo išvadą su siūlymu:

labai gerai – darbuotojui vieniems metams nustatyti pareiginės algos kintamosios dalies dydį ne mažesnis kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, ir gali teikti išvadą su siūlymu skirti premiją, atsižvelgiant į SPC darbo užmokesčiui skirtas lėšas;

gerai – darbuotojui vieniems metams nustato pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnį kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies, atsižvelgiant į SPC darbo užmokesčiui skirtias lėšas;

patenkinamai, teikia vertinimo išvadą su siūlymu nenustatyti darbuotojui pareiginės algos kintamosios dalies dydžio.

Nepatenkinamai, teikia vertinimo išvadą su siūlymu darbuotojui, nustatyti mažesnį pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnį, negu įstatymo 1,2,3,4 prieduose numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas.

40. Direktorius, gavęs darbuotojų įvertinimus, per 10 darbo dienų priima motyvuotą sprendimą pritarti ar nepritarti darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymams. Šis sprendimas galioja vienus metus.

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

42. SPC darbuotojas priimtas sprendimus dėl jo kasmetinio veiklos vertinimo turi teisę skusti

nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

43. Direktoriaus metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai skelbiami internetinėje svetainėje.

## **XI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

44. Patvirtintas aprašas peržiūrimas pasikeitus teisės aktams arba esant kitiems aktualiems darbo apmokėjimo pokyčiams.

45. SPC gali iš dalies arba visiškai pakeisti šį aprašą. Aprašas ir visi jo pakeitimai derinami su SPC darbo taryba.

---

Kretingos socialinių paslaugų centro  
darbo apmokėjimo tvarkos aprašo  
1 priedas

**ISTAIGOS VADOVŲ IR PAVADUOTOJŲ  
PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI NUO 2023-01-01**

Valstybės ar savivaldybių įstaigų grupė	Vadovaujamo darbo patirtis (metais)	Pastoviosios dalies koe- ficientai (pareiginės algos baziniai dy- džiai), kai pareigybės lygis A2		Neatestuota	Suteikta vy- resniojo so- cialinio dar- buotojo kva- lifikacinė kategorija.
		Vadovų	vadovų pa- vaduotojų		
II nuo 51 iki 200 pareigybių	iki 5	9,4-15,3	8,8-13,9		
	nuo daugiau kaip 5 iki 10	9,5-15,5	8,9-14,1		
	daugiau kaip 10	<b>9,6-15,7</b>	<b>9,0-14,3</b>		
	30 proc.	<b>12,48-15,7</b>	<b>11,7-14,3</b>		
Suteikta vyresniojo sociali- nio darbuotojo kvalifikaci- nė kategorija	20 proc.	<b>14,98-15,7</b>	<b>14,04-14,3</b>		

---

## Kretingos socialinių paslaugų centro darbo apmokėjimo tvarkos aprašo 2 priedas

**STRUKTŪRIŲ PADALINIŲ VEDĖJŲ**  
**PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI NUO 2023-01-01**

Kretingos socialinių paslaugų centro  
darbo apmokėjimo tvarkos aprašo  
3 priedas

**A IR B LYGIO SPECIALISTŪ  
PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI NUO 2023-01-01**

Pareigybės lygis	Pareigybė	Suteikta socialinio darbuotojo kvalifikacinė kategorija. Igyta licencija	profesinio darbo patirtis (metais)			
			iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
A lygis	<b>Atvejo vadybininkas 8,1</b>		<b>8,1-10,0</b>	<b>8,2-11,0</b>	<b>8,3-12,0</b>	<b>8,4-13,0</b>
A2	Socialinis darbuotojas (atvejo vadybininkas)	NEATESTUOTAS	8,1	8,8	8,9	9,0
		Socialinio darbuotojo kvalifikacinė kategorija 15 proc	9,36	9,4	9,5	9,7
		Vyresniojo socialinio darbuotojo kvalifikacinė kategorija 20 proc.	9,7	10,2	10	10,9
A lygis	Socialiniai darbuotojai		7,8-10,0	7,93-11,0	8,06-12,0	8,19-13
A2	Socialinis darbuotojas dirbantis su šeimomis	Neatestuotas	7,8	7,7	8,7	8,8
		Socialinio darbuotojo kvalifikacinė kategorija 15 proc.	9,1	9,2	9,3	9,4
		Vyresniojo socialinio darbuotojo kvalifikacinė kategorija 20 proc.	9,4	9,5	9,67	9,8
			Iki 2 m..	nuo daugiau kaip 2 iki 5	daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
	<b>Individualios priežiūros darb.</b>					
A2	<b>INTERVALAI 2023-01-01</b>	<b>KITI SOCIALINIAI DARBUOTOJAI</b>	<b>6,0-10,0</b>	<b>6,1-11,0</b>	<b>6,2-12,0</b>	<b>6,3-13,0</b>
A2	Socialinis darbuotojas	Neatestuotas	7,8	7,93	8,06	8,19
		Socialinio darbuotojo kvalifikacinė kategorija 15 proc.	8,97	9,12	9,3	9,4
		Vyresniojo socialinio darbuotojo kvalifikacinė kategorija 20 proc.	9,4	9,5	9,7	9,8
A1	Psichologas	Magistras – išskai-	9,4	9,5	9,7	10

		tant ir 20 proc. padidinimą				
A2	Kineziterapeutas	Specialistas	7,3	7,4	7,5	8,0
A2	Ergoterapeutas	Specialistas	7,3	7,4	7,5	8,0
A2	Vyriausasis buhalteris	Specialistas	8,4	9,4	10,5	11,6
<b>B lygis</b>	<b>INTERVALAI 2023-01-01</b>		<b>5,6-8,5</b>	<b>5,7-9,0</b>	<b>5,8-9,5</b>	<b>5,9-10,0</b>
B	Buhalteris	Specialistas	8,1	8,2	8,4	8,9
B	Specialistas ūkio reikalams	Specialistas	8,1	8,2	8,4	8,9
B	Sekretorius	Specialistas	8,1	8,2	8,4	8,9
B	Slaugytojas	Aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 1995 m.	7,2	7,3	7,4	7,5
B	Slaugytojas	Aukštais universitetinis, magistro išsilavinimas(slauga ir reabilitacija)	7,3	7,4	7,5	7,6
B	Masažuotojas		7,3	7,4	7,5	7,6

Kretingos socialinių paslaugų centro  
darbo apmokėjimo tvarkos aprašo  
4 priedas

**KVALIFIKUOTŲ DARBUOTOJŲ  
PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI NUO 2023-01-01**

Pareigybės lygis	Pareigybė	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>	<b>INTERVALAI 2023-01-01</b>	<b>5,1-6,7</b>	<b>5,2-7,1</b>	<b>5,3-7,5</b>	<b>5,4-8,0</b>
<b>C lygis</b>	<b>INTERVALAS+30%</b>	<b>6,63-6,7</b>	<b>6,76-7,1</b>	<b>6,89-7,5</b>	<b>7,02-8,0</b>
C	Socialinio darbuotojo padėjėjas	6,63	6,76	6,89	7,02
C	Slaugytojo padėjėjas	6,63	6,76	6,89	7,02
<b>C</b>	<b>INTERVALAS-KITŪ DARBUOTOJŲ 2023-01-01</b>	<b>5,1-6,7</b>	<b>5,2-7,1</b>	<b>5,3-7,5</b>	<b>5,4-8,0</b>
C	Virėjas	5.5	5.6	5.7	6.0
C	Sandelininkas	5.9	6.0	6.1	6.2
C	Ūkio priežiūros darbuotojas	5,5	5,6	5,7	5,8
C	Ūkio priežiūros darbuotojas	6.2	6.3	6.5	6.6
C	Elektrikas	5.5	5.6	5.7	6.0
C	Vairuotojas	6,6	6,7	6,8	7,0