

Rokiškio socialinių paslaugų centro  
direktorius 2024 m. liepos 1 d.  
įsakymo Nr. V - 1  
priedas

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

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

1. Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijos narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo 2023 m. gruodžio 14 d. įstatymu Nr. XIV-2341 ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. gruodžio 18 d. įsakymu Nr. A1-854 „Dėl Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. lapkričio 2 d. įsakymo Nr. A1-553 „Dėl darbuotojų, teikiančių socialinę priežiūrą šeimoms, kurių darbo užmokesčio, socialinio draudimo įmokų, supervizijų išlaidos ir dalis profesinės kompetencijos tobulinimo išlaidų finansuojama iš valstybės specialių tikslinių dotacijų savivaldybių biudžetams, minimalaus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento taikymo apskaičiuojant lėšų poreikį socialinei priežiūrai šeimoms teikti“ pakeitimo“ bei visais galiojančiais jų pakeitimais.

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. Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojų darbo apmokėjimo sistema nustato pavaduotojų, struktūrinių padalinių vadovų, specialistų, kvalifikuotų darbuotojų bei darbininkų, dirbančių pagal darbo sutartis darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareigybių lygius, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, kintamosios dalies, priemokų, premijų, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką.

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

4. Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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

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

4.1.2. 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.

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

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

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

5. Kiekvienam pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (intervalo plotis, kuris sudarytų nuo +/-15 % iki +/-25 %).

6. Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

6.1. direktoriaus pavaduotojas socialiniams reikalams, direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;

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

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

6.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

6.5. darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (darbininkai).

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

### **III. SKYRIUS**

#### **DARBO UŽMOKESTIS, KINTAMOJI DALIS, PAREIGINĖ ALGA**

8. Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

8.1. pareiginė alga;

8.2. priemokos;

8.3. pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal įstaigoje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

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

8.5. kintamoji dalis(nustatoma atlikus veiklos vertinimą už 2023 metus ir galioja iki kasmetinio veiklos vertinimo už 2024 metus);

9. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties darbą darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 144 straipsnio 1-3, 5 ir 7 dalyse nustatyta tvarka.

10. Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojams gali būti nustatoma pareiginės algos kintamoji dalis:

10.1. darbuotojo veiklą įvertinus kaip atitinkančią lūkesčius, darbuotojo teisinė padėtis nesikeičia ir gali būti nustatoma kintamoji dalis;

10.2. kintamoji dalis, darbuotojo veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos.

11. Rokiškio socialinių paslaugų 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.

12. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.

13. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis.

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

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

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

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

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

15. Rokiškio socialinių paslaugų centro direktoriaus pavaduotojo socialiniams reikalams ir direktoriaus pavaduotojo ūkio reikalams, pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į pareigybės lygį, vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniais, pagal darbo apmokėjimo sistemos 1 priedą.

16. Struktūrinių padalinių vadovų, specialistų, kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal darbo apmokėjimo sistemos 2 priedą.

17. Darbininkų pareiginė alga nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio.

18. 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.

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

20. 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.

21. Darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato įstaigos direktorius priimant darbuotoją į pareigas.

22. 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.

#### **IV. SKYRIUS VEIKLOS VERTINIMAS**

23. Socialinių paslaugų srities darbuotojų, praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis šiuo metu galiojančiu socialinės apsaugos ir darbo ministro, tvirtinamu veiklos vertinimo tvarkos aprašu, kitų darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama šiuo metu galiojančiu Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos tvirtinamu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

24. Įstaigos darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

25. Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojų praėjusių metų veikla vertinama pagal darbuotojui nustatytus veiklos lūkesčius, pasiektus rezultatus bei darbuotojo kompetenciją.

26. Darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina pareigas Rokiškio socialinių paslaugų centre.

27. Darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Darbuotojai turi teisę pasikviesti įstaigos darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

28. Darbuotojo veiklą tiesioginis jo vadovas gali įvertinti taip:

28.1. viršijanti lūkesčius;

28.2. atitinkanti lūkesčius;

28.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

28.4. neatitinkanti lūkesčių.

29. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia ir darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu. Gali būti nustatoma kintamoji dalis.

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

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

30.2. darbuotojui gali būti taikomos įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje VI skyriuje 43.2. - 43.7 punktuose nustatytos skatinimo priemonės.

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

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

32.1. darbuotojui, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas;

32.3. 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.

33. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas nustatyta tvarka atliekamas įstaigos direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

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

33.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

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

34. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 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.

35. 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. Rokiškio socialinių paslaugų centro direktoriaus išvada dėl

darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

36. 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.

37. Darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta nuo jo darbo įstaigoje 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 kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

38. Perkėlus darbuotoją į kitas pareigas toje pačioje arba kitoje įstaigoje, pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

39. 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

40. Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojams gali būti skiriamos šios priemokos:

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

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

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

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

41. 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.

42. Konkrečius priemokų dydžius Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojams nustato direktorius.

43. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

43.1. padėka;

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

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

- 43.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;
- 43.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;
- 43.6. kintamąja dalimi;
- 43.7. kitomis skatinimo priemonėmis, numatytomis vietiniuose norminiuose teisės aktuose.
44. Jeigu buvo nustatyta, kad darbuotojai per paskutinius 6 mėnesius padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.
45. Vienkartinė pinigine išmoka negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos dydžio. Ji skiriama neviršijant biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.
46. Konkrečius vienkartinių piniginių išmokų dydžius darbuotojams nustato Rokiškio socialinių paslaugų centro direktorius.
47. Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įsėsės)), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš Rokiškio socialiniam paslaugų centrui skirtų lėšų. Konkretus materialinės pašalpos dydis nustatomas Rokiškio socialinių paslaugų centro direktoriaus atskiru įsakymu.
48. Mirus Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojui, jo šeimos nariams iš Rokiškio socialiniam paslaugų centrui 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.
49. Materialinę pašalpą Rokiškio socialinių paslaugų centro darbuotojams, skiria direktorius iš Rokiškio socialiniam paslaugų centrui skirtų lėšų.

## **VI. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

50. Darbo apmokėjimo sistema gali būti keičiama, papildoma, panaikinama Rokiškio socialinių paslaugų centro direktoriaus įsakymu.
51. Pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo poreikis vertinamas pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, Rokiškio socialinių paslaugų centro darbo užmokesčio fondui bei priskirtoms funkcijoms.
52. Prieš keičiant darbo apmokėjimo sistemą vykdomas darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.
-

**VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI**

Pareigybės pavadinimas	Vadovaujamo darbo patirtis (metais)	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)
Direktoriaus pavaduotojai (pareigybės lygis A2)	Vadovaujamo darbo patirtis iki 10 metų	1,04 - 1,30
	Vadovaujamo darbo patirtis daugiau kaip 10	1,30 - 1,63

---

**ROKIŠKIO SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS  
ALGOS KOEFICIENTAI**

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Pareiginės algos koeficientų intervalai	
			min	max
1.	Padalinių vadovai	A2	0,88	1,38
2.	Padalinių vadovai	B	0,83	1,30
3.	Specialistai	A – A2	0,67	1,05
4.	Specialistai	B	0,62	0,98
5.	Kvalifikuoti darbuotojai	C	0,57	0,89

---