

SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ŠAKOS KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

2026 m. rugsėjo 25 d. Nr.
Vilnius

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. balandžio 13 d. nutarimu Nr. 351 „Dėl įgaliojimų derėtis su socialinės apsaugos sektoriuje veikiančių profesinių sąjungų organizacijomis dėl socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties ir pasirašyti socialinių paslaugų šakos kolektyvinę sutartį suteikimo“ (toliau – Nutarimas) įgaliota Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (toliau – Ministerija) ir prisistačiusios deryboms Lietuvos Respublikos Vyriausybei dėl Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties (toliau – Sutartis) sudarymo profesinių sąjungų organizacijos: Lietuvos socialinių įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos socialines paslaugas teikiančių darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos socialinių darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos visuomeninių paslaugų profsąjungų federacija, veikiančios pagal savo įstatus ir atstovaujančios socialinių paslaugų įstaigų darbuotojus (toliau – Sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos), kurios kartu toliau vadinamos Sutarties šalimis, sudaro šią Sutartį.

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. 1. Sutartyje vartojamos sąvokos:

1.1. **Darbuotojas** – fizinis asmuo, dirbantis socialinių paslaugų įstaigoje pagal darbo sutartį, profesinės sąjungos narys.

1.2. **Įstaigos dvišalė taryba** – socialinių paslaugų įstaigos socialinės partnerystės organas, dalyvaujantis per šalių konsensusu priimtus sprendimus įstaigos valdyme.

1.3. **Profesinė sąjunga** – Sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos ar jų padaliniai, veikiantys socialinių paslaugų įstaigoje.

1.4. **Socialinių paslaugų įstaiga** – socialines paslaugas pagal Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymą teikiantis juridinis asmuo ar kita organizacija, jos padalinys, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina valstybė ar savivaldybė ir kurių sąrašas patvirtintas šios Sutarties 1 priede (toliau – Įstaigų sąrašas).

1.5. Kitos Sutartyje naudojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei kituose teisės aktuose.

2. Sutarties tikslas – plėtoti socialinę partnerystę, derinti Sutarties šalių interesus, reguliuoti darbo santykius ir sąlygas, siekti socialinių paslaugų įstaigų darbuotojų profesinės veiklos prestižo

didinimo, skatinti Sutarties šalių bendradarbiavimą darbo, ekonominiais ir socialiniais klausimais, žmonių įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą.

3. Sutartis taikoma visiems socialinių paslaugų įstaigų, įtrauktų į Įstaigų sąrašą, darbuotojams, kurie Sutarties pasirašymo dieną yra profesinių sąjungų nariai. Po Sutarties įsigaliojimo priimtiems profesinių sąjungų nariams Sutartis taikoma, jei jie susitarimo dėl Sutarties pakeitimo pasirašymo dieną yra profesinių sąjungų nariai.

4. Sutarties šalys įsipareigoja:

4.1. Vykdyti šią Sutartį;

4.2. Vystyti ir įgyvendinti Darbo kodekso 164 straipsnyje apibrėžtą socialinę partnerystę socialinių paslaugų įstaigos mastu – per socialinių paslaugų įstaigos dvišalę tarybą. Įstaigos dvišalės tarybos pavyzdiniai veiklos nuostatai pateikiami Sutarties 2 priede;

4.3. Keistis informacija, reikalinga Sutarties tikslams pasiekti, ir kitos Sutarties šalies motyvuotu reikalavimu užtikrinti šios informacijos konfidencialumą;

4.4. Konstruktiviai reaguoti į kitos Sutarties šalies pasiūlymus, pretenzijas, prašymus ir nevilkinant pateikti atsakymus, vienos iš Sutartį pasirašiusių šalių siūlymu spręsti klausimus, susijusius su Sutarties aiškinimu ir vykdymu.

4.5. Sutartyje numatytais atvejais spręsti ir derinti klausimus, susijusius su darbo apmokėjimo sistema, darbo ir poilsio laiku, darbo drausme ir kitus socialinius bei ekonominius klausimus.

5. Darbuotojai, kuriems taikoma Sutartis, įsipareigoja ją vykdyti, laikytis darbo santykius ir darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų, sąžiningai vykdyti jiems pavestas funkcijas.

6. Sudarant darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį, galima nukrypti nuo Sutarties nuostatų, jeigu gerinamos sąlygos darbuotojams. Esant skirtingam reglamentavimui, taikomos tos nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams.

II SKYRIUS

DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SĄLYGOS IR DYDŽIAI, MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS BEI KITI SU SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ĮSTAIGOS LĖŠOMIS IR DVIŠALĖS TARYBOS VEIKLA SUSIJĘ KLAUSIMAI

7. Pareiginės algos nustatymo kriterijai ir pagal šiuos kriterijus nustatyti pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai, kintamosios dalies nustatymo tvarka ir procentiniai dydžiai (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis yra numatyta įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme (toliau – Apmokėjimo įstatymas) numatytais pagrindais padidintos pareiginės algos koeficientų dydžiai, priemokų ir piniginių išmokų skyrimo, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir

viršvalandinį darbą, budėjimą tvarka ir dydžiai, darbo apmokėjimo sistemos keitimo, pareigybės aprašymo keitimo, pareigybės lygio nustatymo, profesinės patirties trukmės skaičiavimo bei kiti su darbuotojų socialine bei ekonomine padėtimi susiję klausimai aptariami ir derinami su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga per šalių sutartus terminus ir nustatomi įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinamas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. Nesant darbdavio lygmens kolektyvinės sutarties šiame punkte numatyti klausimai aptariami ir derinami su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga ir įstaigos dvišalė taryba.

8. Apie pareiginės algos, kintamosios dalies, priemonių ir kitų mokėjimų skyrimo tvarkų pasikeitimus darbdavys informuoja profesinę sąjungą ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki numatomų pakeitimų įsigaliojimo dienos ir surengia viešas konsultacijas. Konsultacijos įforminamos protokolu.

9. Socialinių paslaugų įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, skiriama nuo 1 iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš socialinių paslaugų įstaigai skirtų lėšų.

10. Mirus darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu) iš socialinių paslaugų įstaigai skirtų lėšų, jeigu yra šio asmens rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą bei ryšį su darbuotoju patvirtinantys dokumentai, išmokama nuo 1 iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa.

11. Sprendimai dėl darbuotojams svarbių įstaigos dvišalės tarybos veiklos nuostatuose nustatytų klausimų priimami po konsultacijų įstaigos dvišalėje taryboje. Šalys savo poziciją vienu ar kitu klausimu privalo argumentuoti, motyvuoti ir siekti suprasti kitos šalies poziciją. Kilus nesutarimui šalys turi pagrįsti ir išsakyti savo pozicijos motyvus.

12. Nesutarimas įstaigos dvišalėje taryboje įforminamas protokoliniu sprendimu ir kiekvienos šalies atskirai išdėstytu motyvuotu paaiškinimu. Per 5 darbo dienas nesutarimą privalo spręsti socialinių paslaugų įstaigos vadovas ir profesinės sąjungos atstovas. Šiame etape šalys privalo įvertinti ir, esant reikalui, patikslinti savo pozicijos motyvus. Kiekviena iš šalių privalo bendradarbiauti ir siekti bendro sutarimo. Galutinį sprendimą priima socialinių paslaugų įstaigos vadovas. Sutartį pasirašiusi profesinė sąjunga turi teisę susipažinti su klausimo esmę sudarančiais dokumentais ir, esant tam pagrindo, inicijuoti nesutarimo aptarimą su atitinkamu socialinių paslaugų įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos atstovu.

13. Socialinių paslaugų įstaigos biudžete turi būti numatyta lėšų darbuotojų profesinei kompetencijai tobulinti. Minimalus profesinės kompetencijos tobulinimo (Lietuvos Respublikos teritorijoje) valandų skaičius apmokamas iš socialinių paslaugų įstaigos lėšų. Papildomas profesinės kompetencijos tobulinimas ar profesinės kompetencijos tobulinimas ne Lietuvos Respublikoje gali būti apmokamas iš socialinių paslaugų įstaigos lėšų, atsižvelgiant į įstaigos finansines galimybes.

III SKYRIUS

PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS

14. Darbdavys įsipareigoja apie visas laisvas darbo vietas įstaigoje informuoti profesinę sąjungą bei vienu metu paskelbti informaciją visiems įstaigos darbuotojams įstaigoje nustatyta informavimo tvarka, užtikrinant skaidrų informavimą ir lygias galimybes visiems darbuotojams kandidatuoti į laisvas darbo vietas.

15. Profesinės sąjungos veiklai vykdyti socialinių paslaugų įstaigoje privalo būti suteiktos tinkamos patalpos, sudaromos galimybės naudotis pašto, telefono, fakso ir interneto ryšiais, kopijavimo ir spausdinimo aparatais, skelbimo lentomis, patalpomis susirinkimams ir, esant galimybėms, transporto ir kitomis priemonėmis, jei jos reikalingos profesinės sąjungos veiklai vykdyti. Profesinei sąjungai suteikiama galimybė pasisakyti socialinių paslaugų įstaigoje vykstančiuose darbuotojų susirinkimuose. Esant profesinės sąjungos pirmininko (įgaliotinio) (toliau – Pirmininkas) prašymui, leidžiama rengti du išplėstinius profesinės sąjungos susirinkimus per metus darbo metu. Socialinių paslaugų įstaigos administracija garantuoja teisę Sutartį pasirašiusiai profesinei sąjungai ar jos padaliniui nekliudomai lankytis socialinių paslaugų įstaigoje, susipažinti su profesinės sąjungos narių darbo sąlygomis, gauti informaciją ar dokumentus apie profesinės sąjungos narių socialines, ekonomines ar darbo sąlygas.

16. Pirmininkui suteikiama 10 proc. jo darbo laiko profesinės sąjungos veiklai vykdyti (toliau šiame punkte – darbo valandos). Už šį laiką jam mokamas darbo užmokestis. Tuo laikotarpiu jam negali būti planuojamos socialinių paslaugų įstaigos užduotys ir pavedimai. Susitikimų, į kuriuos kviečia socialinių paslaugų įstaigos vadovas ar socialinių paslaugų įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos atstovas, laikas į nustatytas darbo valandas neįskaitomas. Kaip Pirmininkas naudoja suteiktas darbo valandas, kontroliuoja profesinės sąjungos komitetas ir Sutartį pasirašiusi profesinė sąjunga. Pirmininkas, esant neplanuotam skubiam susitikimui, gali darbo metu išvykti profesinės sąjungos tikslais (ne ilgiau 4 val. per darbo dieną – šis laikas įskaitomas į suteiktas darbo valandas), informuodamas tiesioginį vadovą apie išvykimą darbo metu ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną elektroniniu laišku. Kaip Pirmininkas naudoja laiką, skirtą neplanuotiems susitikimams, kontroliuoja profesinės sąjungos komitetas.

17. Pirmininkas, sudaręs darbo sutartį su profesine sąjunga, turi teisę raštu prašyti socialinių paslaugų įstaigos vadovo laikinai Pirmininko kadencijos laikotarpiu dirbti ne visą darbo laiką, prašymą

pateikdamas ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki pageidaujamos pradėti dirbti ne visą darbo laiką dienos. Socialinių paslaugų įstaigos vadovas gali atsisakyti tenkinti tokį Pirmininko prašymą tik dėl svarbių priežasčių, susijusių su gamybiniu būtinumu ar darbo organizavimo ypatumais. Pirmininkas, norėdamas grįžti dirbti visą darbo laiką, socialinių paslaugų įstaigos vadovą raštu turi įspėti ne vėliau kaip prieš dvi savaites iki numatomo tokio darbo laiko pradžios.

18. Įstaigos administracija, planuodama profesinės sąjungos nario atliekamų darbo funkcijų patikrinimą, privalo apie tai informuoti Pirmininką prieš 5 darbo dienas iki numatomo patikrinimo ir įtraukti į komisijos, vykdančios patikrinimo funkcijas, sudėtį bent vieną profesinės sąjungos valdymo organo narį.

19. Vertinant socialinių paslaugų įstaigos vadovo veiklą, profesinių sąjungų atstovai turi teisę pateikti motyvuotą ir argumentuotą išvadą dėl vadovo veiklos aspektų, susijusių su socialiniu dialogu, kolektyvinės sutarties nuostatų įgyvendinimu, darbuotojų darbo sąlygomis ir psichologiškai saugios darbo aplinkos užtikrinimu. Pateikta išvada išnagrinėjama vertinant įstaigos vadovo veiklą, įvertinant joje pateiktų argumentų pagrįstumą ir objektyvumą.

IV SKYRIUS

ŠALIŲ VEIKLOS PRINCIPAI

20. Profesinės sąjungos įstaigoje veiklą vykdo vadovaudamosi šiais principais:

20.1. Profesinių sąjungų pasiūlymų pagrįstumas. Profesinės sąjungos, teikdamos pasiūlymus dėl darbo, ekonominių ir socialinių klausimų, pateikia motyvuotus ir argumentuotus siūlymus bei, esant poreikiui, įvertina jų galimą poveikį įstaigos veiklai. Profesinės sąjungos, teikdamos pasiūlymus, atsižvelgia į įstaigos veiklos organizavimo ypatumus ir finansines galimybes.

20.2. Darbuotojų savalaikis informavimas. Profesinės sąjungos informuoja savo narius apie kolektyvinių derybų eigą, pasiektus susitarimus ir jų įgyvendinimą, taip pat prisideda prie darbuotojų informuotumo didinimo.

20.3. Darbo drausmės ir kokybės skatinimas. Profesinės sąjungos skatina darbuotojus laikytis darbo drausmės, atsakingai vykdyti darbo funkcijas ir prisideda prie teikiamų paslaugų kokybės gerinimo.

20.4. Dalyvavimas pokyčiuose. Profesinės sąjungos, bendradarbiaudamos su darbdaviu, dalyvauja organizacinių pokyčių procesuose, teikia pasiūlymus ir prisideda prie sprendimų įgyvendinimo.

20.5. Konfliktų prevencija. Profesinės sąjungos prisideda prie konstruktyvaus konfliktų sprendimo, skatina dialogą ir siekia, kad nesutarimai būtų sprendžiami konsultavimosi būdu prieš inicijuojant kolektyvinius ginčus.

20.6. Aktyvus dalyvavimas socialiniame dialoge. Profesinės sąjungos aktyviai dalyvauja socialinio dialogo procesuose, laiku teikia pasiūlymus, nuomones ir prisideda prie sprendimų paieškos.

20.7. Dalyvavimas kvalifikacijos stiprinime. Profesinės sąjungos, bendradarbiaudamos su darbdaviu, dalyvauja formuojant darbuotojų kvalifikacijos kėlimo ir kompetencijų stiprinimo kryptis, teikia pasiūlymus dėl mokymų poreikių ir prioritetų.

21. Darbdavys įgyvendindamas šioje sutartyje nustatytas nuostatas įstaigoje vadovaujasi šiais principais:

21.1. Darbo apmokėjimo sistemos keitimo skaidrumas. Darbo apmokėjimo sistemos keitimas ir tobulinimas vykdomas išskirtinai abipusiu socialinių partnerių susitarimu, iš anksto pateikiant profesinei sąjungai realius finansinius skaičiavimus ir užtikrinant visų procedūrų suderinimą.

21.2. Sąlygų kokybiškam darbui užtikrinimas. Darbdavys įsipareigoja garantuoti saugias darbo sąlygas, savalaikiai bei pilna apimtimi aprūpinant darbuotojus visomis būtinomis techninėmis ir asmens apsaugos priemonėmis.

21.3. Konfliktų prevencija. Darbdavys įsipareigoja teikti pirmenybę bendram sutarimui ir priimti sprendimus tik išnaudojus visas šioje Sutartyje numatytas derybų bei konsultacijų galimybes.

V SKYRIUS

DARBAS IR POILSIS

22. Darbuotojams, auginantiems 1 vaiką iki 14 metų, prie Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje numatytos vienos papildomos poilsio dienos per tris mėnesius (arba sutrumpinamo darbo laiko aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), pagal Sutartį suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o darbuotojams, auginantiems 2 ir daugiau vaikų iki 14 metų, prie Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje numatytų garantijų, pagal Sutartį suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį. Skirtos papildomos poilsio dienos nesumuojamos ir neperkeliamos į kitą laikotarpį.

23. Darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 5 metų nepertraukiamąjį darbo stažą socialinių paslaugų įstaigoje, suteikiamos 2 papildomos atostogų dienos.

Darbuotojams, turintiems ilgesnį kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą socialinių paslaugų įstaigoje, prie šio punkto 1 pastraipoje nurodytų papildomų atostogų papildomai suteikiamos dar 2 papildomos atostogų dienos. Šios papildomos atostogų dienos suteikiamos neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojas turi teisę į Darbo kodekse nustatytas papildomas ir (ar) pailgintas atostogas. Šiame punkte numatytos papildomos atostogos pridedamos prie kasmetinių (prie kurių pridėtos Darbo kodekse numatytos papildomos atostogos) ar pailgintų atostogų ir gali būti šalių susitarimu suteikiamos kartu arba

atskirai. Šalims nesutarus, šios atostogos suteikiamos kartu. Nustatytos papildomos atostogos neperkeliamos į kitus metus.

24. Darbuotojams, kuriems taikoma Sutartis, siekiant sudaryti sąlygas mažinti įtampą darbe ir gerinti psichologinę sveikatą, nustatoma 1 valanda trumpesnė darbo laiko norma per savaitę, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Darbo dienos trukmė švenčių dienų išvakarėse sutrumpinama papildomai 1 valanda, už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Jeigu nėra galimybės šiame punkte nustatytais atvejais sutrumpinti darbo laiko, tuomet mokama kaip už viršvalandinį darbą.

VI SKYRIUS

KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SUDARYMO, KEITIMO, PILDYMO TVARKA, GALIOJIMO TERMINAS, VYKDYMO KONTROLĖS SISTEMA, TAIKymo SĄLYGOS IR TVARKA

25. Sutartis įsigalioja 2027 m. sausio 1 d. ir galioja iki naujos socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo, bet ne ilgiau kaip iki 2030 m. gruodžio 31 d.

26. Derybos dėl naujos Sutarties sudarymo ir (ar) Sutarties papildymo, pakeitimo pradedamos kiekvienais metais ne vėliau kaip iki balandžio 1 d.

27. Derybų dėl Sutarties papildymo, pakeitimo ar naujos Sutarties sudarymo data suderinama einamųjų metų pirmajame ketvirtyje. Sutarties papildymo ar pakeitimo metu turi būti susitarta dėl socialinių paslaugų įstaigų įtraukimo į Įstaigų sąrašą, taip pat suderėta dėl Sutartyje numatytų sąlygų darbuotojams, kurie tapo profesinės sąjungos nariais po Sutarties pasirašymo, taikymo.

28. Sutarties vykdymo kontrolę vykdo Sutarties šalys ir jų bei įstatymų įgalioti asmenys.

29. Profesinių sąjungų nariui socialiniam darbuotojui, profesinių sąjungų nariui atvejo vadybininkui, profesinių sąjungų nariui globos koordinatoriui, profesinių sąjungų nariui globos centro veiklos koordinatoriui arba veiklos vadovui, kuriam Susitarimo dėl 2022 m. gruodžio 12 d. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties Nr. PV3-656 pakeitimo Nr. PV3-1041 pasirašymo dieną (2025 m. liepos 17 d.) iki senatvės pensijos amžiaus buvo likę ne daugiau kaip 5 metai, 2025 m. liepos 17 d. galiojusi kvalifikacinė kategorija, įgyta vadovaujantis Socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymu Nr. A1-92 „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų profesinės kompetencijos tobulinimo tvarkos aprašo bei Socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (toliau – Socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašas), galioja iki kol šis profesinės sąjungos narys socialinis darbuotojas, profesinės sąjungos narys atvejo vadybininkas, profesinės sąjungos narys globos koordinatorius, profesinės sąjungos narys globos centro veiklos koordinatorius arba veiklos vadovas, sukaks senatvės pensijos amžių ir įgis teisę į socialinio draudimo senatvės pensiją.

30. Profesinių sąjungų nariui socialiniam darbuotojui, profesinių sąjungų nariui atvejo vadybininkui, profesinių sąjungų nariui globos koordinatoriui, profesinių sąjungų nariui globos centro veiklos koordinatoriui arba veiklos vadovui, kuris profesinių sąjungų nariu buvo Susitarimo dėl 2022 m. gruodžio 12 d. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties Nr. PV3-656 pakeitimo Nr. PV3-1041 pasirašymo dieną (2025 m. liepos 17 d.), ir iki Sutarties pasirašymo dienos įgijusiam pirmą kvalifikacinę kategoriją, vadovaujantis Socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašu, už šią kvalifikacinę kategoriją 20 procentų padidinta pareiginė alga išlieka, kol galioja ši kvalifikacinė kategorija.

31. Šalys susitaria dėl Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 6 straipsnio 6 dalies keitimo, nustatant, kad socialiniams darbuotojams, atvejo vadybininkams, globos koordinatoriams, globos centro veiklos koordinatoriams, veiklos vadovams, dirbantiems socialines paslaugas pagal Socialinių paslaugų įstatymą teikiančiose biudžetinėse įstaigose, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina valstybė ar savivaldybė, ir turintiems galiojančią antrą (aukštesnę) kvalifikacinę kategoriją, įgytą vadovaujantis Socialinių paslaugų srities darbuotojų atestacijos tvarkos aprašu, pareiginė alga didinama 25 procentais.

ŠALIŲ PARAŠAI

Socialinės apsaugos ir darbo ministrė



Inga Ruginienė

Lietuvos socialinių įstaigų darbuotojų
profesinės sąjungos pirmininkas



Egidijus Vičiūnas

Lietuvos socialines paslaugas teikiančių
darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkas



Egidijus Gedvilas

Lietuvos socialinių darbuotojų profesinės
sąjungos „Solidarumas“ pirmininkė



Alma Nevierienė

Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų
įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė



Irena Petraitienė

Lietuvos visuomeninių paslaugų profsąjungų
federacijos pirmininkas



Romualdas Nemanis