

## **VALSTYBĖS SIENOS APSAUGOS TARNYBOS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJOS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – DDAS) nustato Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (toliau – tarnyba) karjeros valstybės tarnautojų (toliau – valstybės tarnautojai) ir darbuotojų, dirbančių, pagal darbo sutartį (toliau – darbuotojai), pareigybių struktūrą, pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą, pareiginių algų koeficientų intervalus, pareiginės algos koeficiento nustatymo ir jo kitimo atvejus, priemonių skyrimo tvarką, viršvalandinio darbo bei darbo poilsio ir švenčių dienomis apskaičiavimo ir apmokėjimo tvarką.

2. DDAS parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau – Rekomendacijos), ir apima Rekomendacijų 5 dalyje nustatytus principus.

3. DDAS vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme bei Rekomendacijose vartojamas sąvokas.

### **II SKYRIUS PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS NUSTATYMAS IR PAREIGYBIŲ LYGINIMO KRITERIJAI**

4. Efektyviam DDAS veikimui ir valdymui užtikrinti, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų specifiką ir ypatumus, tarnyboje sukurta pareigybių struktūra, kurioje išlaikytas valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareigybių grupių ir pareigybių hierarchinės struktūros vientisumas nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės ir pareigybės.

5. Pareigybių grupių ir pareigybių grupavimas nuo aukščiausios iki žemiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį įgyvendinant tarnybai nustatytus uždavinius, t. y. vaidmenį realizuojant tarnybos veiklos tikslus, ir yra suskirstytos į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus (toliau – kriterijai).

6. Valstybės tarnautojų pareigybės suskirstytos į pakopas atsižvelgiant į kriterijus, kurie parengti vadovaujantis Rekomendacijų 9.2 papunktyje nustatytais kriterijais, atsižvelgiant į tarnybos specifiką ir yra pateikiami DDAS 1 priede. Valstybės tarnautojų 1–4 kriterijų reikšmės vertinamos nuo 0 iki 4 balų. Mažiausias balas yra 0, didžiausias – 4. Atsižvelgiant į surinktų balų sumą pareigybės atitinkamai suskirstytos į 3, 2 arba 1 pakopą. Aukščiausia yra 3 pareigybės pakopa, žemiausia – 1.

7. Darbuotojų pareigybės suskirstytos į pakopas atsižvelgiant į kriterijus, kurie parengti vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir

komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalyje nustatytais kriterijais, atsižvelgiant į darbo specifiką ir yra pateikiami DDAS 2 priede. Darbuotojų 1–5 kriterijų reikšmės vertinamos nuo 0 iki 4 balų. Mažiausias balas yra 0, didžiausias – 4. Atsižvelgiant į surinktų balų sumą pareigybės atitinkamai suskirstytos į 3, 2 arba 1 pakopą. Aukščiausia yra 3 pareigybės pakopa, žemiausia – 1.

### **III SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS**

8. Kiekvienai pareigybių grupei ir pareigybių pakopai nustatyta pareiginės algos koeficientų minimali ir maksimali reikšmės (koeficientų intervalas). Koeficiento intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį valstybės tarnautojams ir darbuotojams pagal pareigybei nustatytą veiklos sudėtingumą, atsakomybę, savarankiškumą, kvalifikacijos ar gebėjimų, svarbių einamoms pareigoms, turėjimą, užtikrinant teisingo mokėjimo už darbą bei vienodo atlygio už tokį patį ar lygiavertį darbą principą.

9. Žemiausios pareigybių grupės ir pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią tarnyboje valstybės tarnautojo ar atitinkamai darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

10. Tarpinių pareigybių pakopų pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnes pareigybių pakopas.

11. Valstybės tarnautojų pareigybių grupių ir pareigybių pakopų struktūra bei pareigybių grupėms ir pareigybių pakopoms nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai pateikiami DDAS 3 priede, darbuotojų – 4 priede.

12. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams pareiginės algos koeficientai nustatomi iš atitinkamai DDAS 3 ar 4 prieduose pateikto pareigybių grupėms ir (ar) pareigybių pakopoms pareiginės algos koeficientų intervalo. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficiento dydis negali būti mažesnis, nei nustatytas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede, darbuotojo – nei nustatytas Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos, išskyrus darbininkus.

13. Valstybės tarnautojo ir darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti tarnybos vado pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.

### **V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO KITIMO ATVEJAI**

14. Priimamam į pareigas valstybės tarnautojui nustatomas mažiausias pareiginės algos koeficientas iš DDAS 3 priede valstybės tarnautojo pareigybės pakopai nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo.

15. Priimamam į pareigas darbuotojui nustatomas pareiginės algos koeficientas iš DDAS 4 priede darbuotojo pareigybės pakopai nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, įvertinus darbuotojo, išskyrus D lygio darbininkus, turimą profesinio darbo patirtį:

15.1. jeigu priimamo į pareigas darbuotojo profesinė darbo patirtis yra iki 2 metų, jam nustatomas mažiausias pareiginės algos koeficientas iš DDAS 4 priede darbuotojo pareigybės pakopai nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo;

15.2. jeigu priimamo į pareigas darbuotojo profesinė darbo patirtis yra nuo 2 iki 5 metų, jam nustatomas 0,04 didesnis pareiginės algos koeficientas nei mažiausias pareiginės algos koeficientas iš DDAS 4 priede darbuotojo pareigybės pakopai nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo;

15.3. jeigu priimamo į pareigas darbuotojo profesinė darbo patirtis yra nuo 5 iki 10 metų, jam nustatomas 0,08 didesnis pareiginės algos koeficientas nei mažiausias pareiginės algos koeficientas iš DDAS 4 priede darbuotojo pareigybės pakopai nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo;

15.4. jeigu priimamo į pareigas darbuotojo profesinė darbo patirtis yra daugiau nei 10 metų, jam nustatomas 0,12 didesnis pareiginės algos koeficientas nei mažiausias pareiginės algos koeficientas iš DDAS 4 priede darbuotojo pareigybės pakopai nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo.

16. Nustatytas valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareiginės algos koeficientas gali būti keičiamas:

16.1. valstybės tarnautoją ar darbuotoją perkėlus į kitas pareigas;

16.2. įvertinus valstybės tarnautojo ar darbuotojo veiklą kasmetinio ar neeilinio vertinimo metu kaip viršijančią lūkesčius arba kaip iš dalies atitinkančią lūkesčius;

16.3. atliekant darbo organizavimo pokyčius tarnyboje ir (ar) keičiant valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareigybės pakopą, peržiūrėjus keičiamai pareigybei nustatytas funkcijas ir atsakomybes;

16.4. keičiantis darbuotojo profesinei darbo patirčiai DDAS 15.1–15.3 papunkčiuose nustatyta tvarka;

16.5. atsižvelgiant į tarnybai skirtus valstybės biudžeto asignavimus, įvertinus atitinkamai DDAS 1 ar 2 prieduose nustatytus kriterijus, valstybės tarnautojui ar darbuotojui gali būti nustatomas ne didesnis kaip 0,18 pareiginis algos koeficientas.

17. Valstybės tarnautoją perkėlus ar laikinai perkėlus į kitas laisvas aukštesnes, lygiavertes tos pačios pakopos arba į lygiavertes, turinčio pavaldžių asmenų, arba žemesnes pareigas atvejais, taip pat statuso atkūrimo ar grąžinimo į eitas arba kitas lygiavertes pareigas atvejais, atitinkamai taikomi pareiginės algos koeficiento dydžiai, nustatyti Valstybės tarnybos įstatymo 20 straipsnio 4 dalyje.

18. Valstybės tarnautoją perkėlus ar laikinai perkėlus į kitas lygiavertes, tačiau aukštesnei pareigybės pakopai priskirtas pareigas, nustatomas 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis nei mažiausias ir ne didesnis nei didžiausias nustatytas DDAS 3 priede valstybės tarnautojo pareigybės pakopai pareiginės algos koeficientų intervale.

19. Valstybės tarnautoją perkėlus į kitas lygiavertes, tačiau žemesnei pareigybės pakopai priskirtas pareigas, nustatomas 0,06 mažesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis nei mažiausias ir ne didesnis nei didžiausias nustatytas DDAS 3 priede valstybės tarnautojo pareigybės pakopai pareiginės algos koeficientų intervale.

20. Valstybės tarnautoją laikinai perkėlus į kitas lygiavertes, tačiau žemesnei pareigybės pakopai priskirtas pareigas, nustatoma iki perkėlimo buvusi jo pareiginė alga.

21. Darbuotoją perkėlus į kitas pareigas, priskirtas aukštesnei arba žemesnei pareigybės pakopai, atitinkamai nustatomas 0,06 didesnis arba 0,06 mažesnis pareiginės algos koeficientas iš DDAS 4 priede darbuotojo pareigybės pakopai pareiginės algos koeficientų intervalo. Šis koeficientas didinamas arba mažinamas įvertinus darbuotojo profesinio darbo patirtį 15.1–15.3 papunkčiuose nustatyta tvarka, tačiau negali būti mažesnis nei mažiausias ir didesnis nei didžiausias nustatytas DDAS 4 priede darbuotojo pareigybės pakopai pareiginės algos koeficientų intervale.

22. Įvertinus valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą kasmetinio ar neeilinio vertinimo metu kaip viršijančią lūkesčius taikomi ne mažesni ir ne didesni pareiginės algos koeficiento dydžiai, nei nustatyti Valstybės tarnybos įstatymo 18 straipsnio 8 dalies 1 punkte, tarnybinę veiklą įvertinus kaip iš dalies atitinkančią lūkesčius – atitinkamai taikomi ne mažesni ir ne didesni pareiginės algos koeficiento dydžiai, nei nustatyti Valstybės tarnybos įstatymo 18 straipsnio 10 dalies 1 punkte.

23. Įvertinus darbuotojo veiklą kasmetinio ar neeilinio vertinimo metu kaip viršijančią lūkesčius taikomi ne mažesni ir ne didesni pareiginės algos koeficiento dydžiai, nei Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 9 straipsnio 9 dalies 1 punkte, veiklą įvertinus kaip iš dalies atitinkančią lūkesčius – ne mažesni ir ne didesni pareiginės algos koeficiento dydžiai, nei nustatyti Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų

darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 9 straipsnio 11 dalies 1 punkte.

24. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams, kurių tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, atsižvelgiant į tarnybai skirtus valstybės biudžeto asignavimus, bent kartą per 3 metus nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojams ir darbuotojams nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal atitinkamai DDAS 3 ar 4 prieduose valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareigybės pakopai pareiginės algos koeficientų intervale.

25. Darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 2 straipsnio 25 dalyje nustatyta tvarka, o darbuotojams nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis galioja Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 2 straipsnio 26 ir 27 dalyse nustatytais terminais.

26. Po 2025 metais įvykusio kasmetinio veiklos vertinimo darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė, negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi.

27. DDAS 16.3 papunktyje nustatytu atveju, kai keičiama valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareigybės pakopa, pareiginės algos koeficientas valstybės tarnautojui ar darbuotojui nustatomas DDAS 18, 19, 21 punktuose nustatyta tvarka.

28. Valstybės tarnautojo ar darbuotojo tiesioginis vadovas, norėdamas nustatyti didesnę pareiginės algos koeficientą nei nustatyta DDAS 15, 18, 21 punktuose arba keisti valstybės tarnautojo ar darbuotojo koeficientą DDAS 16.5 papunktyje nustatytu atveju, arba didesnę pareiginę algą negu Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga, Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos darbuotojų darbo apmokėjimo komisijai (toliau – Darbo apmokėjimo komisija) teikia tarnybinį pranešimą, kuriame nurodo valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareiginės algos koeficiento padidinimo motyvus ir pateikia siūlymą dėl didesnio pareiginės algos koeficiento dydžio arba didesnės pareiginės algos nustatymo.

29. Didesnis pareiginės algos koeficientas nei nustatyta DDAS 15, 18, 21 punktuose, valstybės tarnautojui ar darbuotojui gali būti nustatytas konkurso komisijos siūlymu, tačiau ne didesnis nei didžiausias nustatytas atitinkamai DDAS 3 ar 4 prieduose valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareigybės pakopai pareiginės algos koeficientų intervale.

30. DDAS 16.5 papunktyje nustatytu atveju be svarstymo Darbo apmokėjimo komisijoje didesnis pareiginės algos koeficientas nustatomas:

30.1. valstybės tarnautojui taikant DDAS 1 priede tarnybos patirties (tarnybos stažo) kriterijų pagal nustatytą formulę;

30.2. valstybės tarnautojui ir darbuotojui tarnybos vadovybės sprendimu atsižvelgiant į tarnybai skirtus valstybės biudžeto asignavimus.

31. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą valstybės tarnautojui ar darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija arba nesiekia atitinkamai DDAS 3 ar 4 prieduose tam pareigybės pakopai nustatyto didžiausio arba mažiausio pareiginės algos koeficiento, tam valstybės tarnautojui ar darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, kol valstybės tarnautojas ar darbuotojas eina tas pačias pareigas tarnyboje arba kol šiam valstybės tarnautojui ar darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į atitinkamai DDAS 3 ar 4 prieduose tam pareigybės pakopai nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

#### **IV SKYRIUS PRIEMOKŲ DYDŽIAI IR JŲ SKYRIMO TVARKA**

32. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams, atsižvelgiant į tarnybai skirtus valstybės biudžeto asignavimus, gali būti skiriamos šios priemokos:

32.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei nustatytas funkcijas;

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

32.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme numatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės.

33. Kiekviena iš priemonių, nurodytų DDAS 32.1–32.3 papunkčiuose, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, ir gali būti skiriama iki 30 procentų pareiginės algos, neviršijant tarnybai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

34. Priemonių, nurodytų DDAS 32.1–32.3 papunkčiuose, suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

35. Darbuotojui skiriamų priemonių ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

36. Esant DDAS 32.1 papunktyje nurodytam atvejui, priemonėi skirti valstybės tarnautojo ar darbuotojo tiesioginis vadovas rašo tarnybinį pranešimą vado pavaduotojui, kurį per Dokumentų valdymo sistemą (toliau – DVS) suderina su darbuotoju, atsakingu už išankstinę finansų kontrolę ir kuriame nurodo pavestas vykdyti kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo funkcijas, kokio dydžio (procentais pareiginės algos) ir kuriam laikotarpiui siūloma skirti priemonę.

37. Esant DDAS 32.2–32.3 papunkčiuose nurodytiems atvejams, priemonėi skirti valstybės tarnautojo tiesioginis vadovas rašo tarnybinį pranešimą vado pavaduotojui, darbuotojo tiesioginis vadovas – Darbo apmokėjimo komisijai, kurį per DVS suderina su darbuotoju, atsakingu už išankstinę finansų kontrolę ir kuriame nurodo, dėl kokių priežasčių darbuotojui padidėjo darbo krūvis, kokios pavestos papildomos užduotys, kokio dydžio (procentais pareiginės algos) ir kuriam laikotarpiui siūloma skirti priemonę.

38. Tarnybos vado įsakymo projektą dėl priemonės skyrimo, priemonės dydžio ir (ar) mokėjimo termino nustatymo, pakeitimo ar mokėjimo nutraukimo rengia tarnybos Ekonomikos, strateginio planavimo ir apskaitos valdyba (toliau – ESPAV).

39. Už valstybės tarnautojams ir darbuotojams pavestų papildomų pareigų ar užduočių vykdymo kontrolę atsakingas tiesioginis valstybės tarnautojo ir (ar) darbuotojo vadovas. Tiesioginis vadovas informuoja tarnybos ESPAV, kai išnyksta aplinkybės, dėl kurių buvo mokamos priemonės. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo nustatyta priemonė, tarnybos vado ar jo įgalioto asmens įsakymu priemonės dydis ir (ar) mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas nutrauktas.

40. Nustačius, kad valstybės tarnautojas ar darbuotojas dirba darbo aplinkoje, kurioje profesinė rizika yra toleruotina ar nepriimtina, ir įgyvendinus prevencijos priemones konkrečiai rizikai šalinti ar mažinti nėra galimybės techninėmis ar kitomis priemonėmis jos sumažinti iki darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktuose nustatytų leistinų ribinių verčių (dydžių), valstybės tarnautojams ar darbuotojams gali būti mokamos iki 20 procentų priemonės už darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis ar pavojingomis darbo sąlygomis.

## V SKYRIUS

### VIRŠVALANDINIO DARBO BEI DARBO POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS APSKAIČIAVIMAS IR APMOKĖJIMAS

41. Pavesti dirbti viršvalandinį darbą, dirbti poilsio ar švenčių dieną valstybės tarnautojui ar darbuotojui galima tik pagal tarnybos vado įsakymą valstybės tarnautojui ar darbuotojui sutikus, išskyrus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 119 straipsnio 2 dalyje numatytas išimtis. Įsakymo projektą rengia tarnybos struktūrinio padalinio, kurio valstybės tarnautojui ar darbuotojui pavedama dirbti viršvalandinį darbą, poilsio ar švenčių dieną, atsakingas valstybės tarnautojas ar darbuotojas. Įsakyme turi būti nurodyta darbo pradžia ir pabaiga, pagrindas.

42. Neatidėliotinais atvejais pavedimas dirbti viršvalandinį darbą, dirbti poilsio ar švenčių dieną gali būti duotas žodiniu tarnybos vado ar struktūrinio padalinio, kurio valstybės tarnautojui ar darbuotojui pavedama dirbti viršvalandinį darbą, poilsio ar švenčių dieną, vadovo nurodymu. Tokiu atveju žodinis nurodymas ne vėliau kaip kitą darbo dieną įforminamas įsakymu.

43. Viršvalandinis darbas apskaičiuojamas taip:

43.1. valstybės tarnautojams ar darbuotojams, dirbantiems nepamaininį darbą, iš faktiškai dirbtų per mėnesį valandų skaičiaus atėmus nustatytą konkrečiam mėnesiui darbo valandų skaičių per mėnesį;

43.2. valstybės tarnautojams ar darbuotojams, dirbantiems pamainomis, taikomas trijų mėnesių darbo laiko apskaitos laikotarpis ir viršvalandžiai apskaičiuojami taip: iš per tris mėnesius (ketvirtį) faktiškai dirbtų valandų skaičiaus atėmus trijų mėnesių (ketvirčio) nustatytą darbo valandų skaičių. Šiuo atveju viršvalandžiai apmokami pagal ketvirčio paskutinio mėnesio darbo laiko apskaitos žiniaraščio priede nurodytus viršvalandžius.

44. Už viršvalandinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties metu kompensuojama arba sumokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1, 4 ar 5 dalyje nustatyta tvarka.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

45. DDAS peržiūrima ir keičiama pagal poreikį, bet ne rečiau kaip kartą per 3 metus.

---

**DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI**

<b>Kriterijus</b>	<b>Kriterijaus aprašymas</b>	<b>Kriterijaus sąlyginės skalės dydis</b>	<b>Vertinamos pareigybių grupės</b>
<b>1. Išsilavinimas</b>	<b>Kriterijus apibūdina darbuotojo išsilavinimo lygį.</b>	<b>0–4</b>	
	Pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija.	4	
	Pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginiis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija.	3	
	Pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų.	2	
	Pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija.	1	
	Pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.	0	
<b>2. Veiklos sudėtingumas</b>	<b>Kriterijus apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis, vertinamas darbo turinio kompleksškumas (funkcijų įvairovė), pareigybės veiklą reglamentuojančių dokumentų, procesų ir procedūrų apibrėžtumo laipsnis.</b>	<b>0–4</b>	

	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis. Sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja sudėtingų sprendimų, gebėjimo įvertinti platų ir įvairialypį užduoties kontekstą ir užduoties rezultatų poveikį įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams. Didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą / dalinę įtaką visos įstaigos veiklai (ar tam tikrai veiklos sričiai).	4	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)
	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) didelės apimties užduotis. Vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia užduotis, kuri atliekama, kai teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas). Didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas gali daryti reikšmingą / dalinę įtaką tam tikrai veiklos sričiai ir (ar) rezultatams ir atliekamų funkcijų įvairovė yra plati.	3	
	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis. Vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia užduotis, kuri atliekama, kai teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas). Vidutinės apimties užduotis – tokia užduotis, kai atliekamų funkcijų įvairovė siaura, orientuota į specifinę veiklos sritį.	2	
	Atlieka nesudėtingas ir (ar) vidutinės apimties užduotis. Nesudėtinga užduotis – tokia užduotis, kuri atliekama veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas. Vidutinės apimties užduotis – tokia užduotis, kai atliekamų funkcijų įvairovė siaura, orientuota į specifinę veiklos sritį.	1	
	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis. Nesudėtinga užduotis – tokia užduotis, kuri atliekama veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas. Mažos apimties užduotis – tokia užduotis, kai atliekamų funkcijų įvairovė siaura, atliekamos standartinės, besikartojančios savo turiniu užduotys.	0	
<b>3. Atsakomybė</b>	<b>Kriterijus apibūdina sprendimų priėmimo lygmenį.</b>	<b>0–4</b>	

	Priima itin sudėtingus sprendimus. Itin sudėtingas sprendimas – sprendimas, apimantis atsakomybę už padalinio, kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje, nuostatuose numatytas veiklas.	4	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)
	Priima sudėtingus sprendimus. Sudėtingas sprendimas – sprendimas, apimantis atsakomybę už padalinio, kuris yra kitame struktūriniame padalinyje, nuostatuose numatytas veiklas.	3	
	Priima vidutinio sudėtingumo sprendimus. Vidutinio sudėtingumo sprendimas – sprendimas, apimantis atsakomybę už tam tikrą dalį padalinio nuostatuose numatytų veiklų įgyvendinimą ir darantis reikšmingą įtaką tam tikrai veiklos sričiai.	2	
	Priima mažo sudėtingumo sprendimus. Mažo sudėtingumo sprendimas – sprendimas, apimantis atsakomybę už tam tikrą dalį padalinio nuostatuose numatytų veiklų įgyvendinimą.	1	
	Priima nesudėtingus sprendimus. Nesudėtingas sprendimas – sprendimas, apimantis atsakomybę už tiesioginį pavestų užduočių įgyvendinimą ir darantis nedidelę įtaką tam tikrai veiklos sričiai.	0	
<b>4. Savarankiškumas</b>	<b>Kriterijus apibūdina gebėjimą savarankiškai atlikti užduotis.</b>	<b>0–4</b>	
	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis savarankiškai.	4	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)
	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis savarankiškai.	3	
	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) didelės apimties užduotis savarankiškai.	2	
	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) nedidelės apimties užduotis savarankiškai.	1	
	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties, aiškiai reglamentuotas užduotis savarankiškai.	0	

<b>5. Kvalifikacija ir gebėjimai</b>	<b>Kriterijus apibūdina pareigybės pakeičiamumą ir pareigybei reikalingų papildomų įgūdžių ar gebėjimų turėjimą.</b>	<b>0–4</b>	
	Pareigybės, kurių pakeičiamumas sudėtingas. Atliekamos funkcijos tiesiogiai susijusios su įstaiga ir (ar) padaliniui keliamų tikslų įgyvendinimu. Pareigybės svarbios kaip veiklos tęstinumo garantija.	4	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)
	Pareigybės, kurių pakeičiamumas sudėtingas. Atliekamos funkcijos reikalauja užsienio kalbos žinių (ne žemesnių kaip B2 lygio) ir (ar) specifinių žinių bei gebėjimų, dažnai išugdomų tik darbo vietoje (gebėjimai svarbūs savarankiškam sudėtingų sprendimų priėmimui ar siūlymų teikimui).	3	
	Pareigybės, kurių pakeičiamumas vidutiniškai sudėtingas, bet atliekamos funkcijos reikalauja užsienio kalbos žinių (ne žemesnių kaip B1 lygio) ir (ar) specifinių įgūdžių bei gebėjimų (darbo patirties reikalavimas).	2	
	Pareigybės, kurių pakeičiamumas nesudėtingas, bet atliekamos funkcijos reikalauja užsienio kalbos žinių (ne žemesnių kaip A1 lygio) ir (ar) įgūdžių bei gebėjimų (pvz., vairuotojo pažymėjimas).	1	
	Pareigybės, kurias nesunku pakeisti. Atliekamos funkcijos nereikalauja išskirtinų gebėjimų ar žinių.	0	
<b>6. Profesinė darbo patirtis</b>	<b>Kriterijaus įtaka darbo užmokesčiui aprašyta darbo apmokėjimo sistemos V skyriuje.</b>		

Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie  
Lietuvos Respublikos vidaus reikalų  
ministerijos darbuotojų darbo  
apmokėjimo sistemos  
1 priedas

**VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO  
KRITERIJAI**

<b>Kriterijus</b>	<b>Kriterijaus aprašymas</b>	<b>Kriterijaus sąlyginės skalės dydis</b>	<b>Vertinamos pareigybių grupės</b>
<b>1. Veiklos sudėtingumas</b>	<b>Kriterijus apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis, vertinamas darbo turinio kompleksiskumas (funkcijų įvairovė), pareigybės veiklą reglamentuojančių dokumentų, procesų ir procedūrų apibrėžtumo laipsnį.</b>	<b>0–4</b>	
	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis. Sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja sudėtingų sprendimų, gebėjimo įvertinti platų ir įvairialypį užduoties kontekstą ir užduoties rezultatų poveikį įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams. Didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą / dalinę įtaką visos įstaigos veiklai (ar tam tikrai veiklos sričiai).	4	4; 5; 6
	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) didelės apimties užduotis. Vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia užduotis, kuri atliekama, kai teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas). Didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas gali daryti reikšmingą / dalinę įtaką tam tikrai veiklos sričiai ir (ar) rezultatams ir atliekamų funkcijų įvairovė yra plati.	3	6; 7 (vertinami tik dirbantys centrinėje įstaigoje)
	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis. Vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia užduotis, kuri atliekama, kai teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas). Vidutinės apimties užduotis – tokia užduotis, kai atliekamų funkcijų įvairovė siaura, orientuota į specifinę veiklos sritį.	2	6 (regioninio lygmens patarėjai); 7; 8 (vertinami tik dirbantys centrinėje įstaigoje)

	Atlieka nesudėtingas ir (ar) vidutinės apimties užduotis. Nesudėtinga užduotis – tokia užduotis, kuri atliekama veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas. Vidutinės apimties užduotis – tokia užduotis, kai atliekamų funkcijų įvairovė siaura, orientuota į specifinę veiklos sritį.	1	7; 8
	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis. Nesudėtinga užduotis – tokia užduotis, kuri atliekama veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas. Mažos apimties užduotis – tokia užduotis, kai atliekamų funkcijų įvairovė siaura, atliekamos standartinės, besikartojančios savo turiniu užduotys.	0	8
<b>2. Atsakomybė</b>	<b>Kriterijus apibūdina vadovavimo ir sprendimų priėmimo lygmenį.</b>	<b>0–4</b>	
	Priima itin sudėtingus sprendimus. Itin sudėtingas sprendimas – sprendimas, apimantis atsakomybę už padalinio, kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje, nuostatuose numatytas veiklas.	4	4; 5
	Priima sudėtingus sprendimus. Sudėtingas sprendimas – sprendimas, apimantis atsakomybę už padalinio, kuris yra kitame struktūriniame padalinyje, nuostatuose numatytas veiklas.	3	5 (vyresnysis patarėjas); 6
	Priima vidutinio sudėtingumo sprendimus. Vidutinio sudėtingumo sprendimas – sprendimas, apimantis atsakomybę už tam tikrą dalį padalinio nuostatuose numatytų veiklų įgyvendinimą ir darantis reikšmingą įtaką tam tikrai veiklos sričiai.	2	6; 7 (vertinami tik dirbantys centrinėje įstaigoje); 8
	Priima mažo sudėtingumo sprendimus. Mažo sudėtingumo sprendimas – sprendimas, apimantis atsakomybę už tam tikrą dalį padalinio nuostatuose numatytų veiklų įgyvendinimą.	1	7, 8
	Priima nesudėtingus sprendimus. Nesudėtingas sprendimas – sprendimas, apimantis atsakomybę už tiesioginį pavestų užduočių įgyvendinimą ir darantis nedidelę įtaką tam tikrai veiklos sričiai.	0	7; 8
<b>3. Savarankiškumas</b>	<b>Kriterijus apibūdina gebėjimą savarankiškai atlikti užduotis.</b>	<b>0–4</b>	
	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis savarankiškai.	4	4; 5
	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis savarankiškai.	3	6
	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) didelės apimties užduotis savarankiškai.	2	6; 7 (vertinami tik dirbantys centrinėje įstaigoje); 8
	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) nedidelės apimties užduotis savarankiškai.	1	7; 8

	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties, aiškiai reglamentuotas užduotis savarankiškai.	0	7; 8
<b>4. Kvalifikacija ir gebėjimai</b>	<b>Kriterijus apibūdina pareigybės pakeičiamumą ir pareigybei reikalingų papildomų įgūdžių ar gebėjimų turėjimą.</b>	<b>0–4</b>	
	Pareigybės, kurių pakeičiamumas sudėtingas. Atliekamos funkcijos tiesiogiai susijusios su įstaiga ir (ar) padaliniui keliamų tikslų įgyvendinimu. Pareigybės svarbios kaip veiklos tęstinumo garantija.	4	4; 5; 6
	Pareigybės, kurių pakeičiamumas sudėtingas. Atliekamos funkcijos reikalauja užsienio kalbos žinių (ne žemesnių kaip B2 lygio) ir (ar) specifinių žinių bei gebėjimų, dažnai išugdomų tik darbo vietoje (gebėjimai svarbūs savarankiškam sudėtingų sprendimų priėmimui ar siūlymų teikimui).	3	6; 7; 8
	Pareigybės, kurių pakeičiamumas vidutiniškai sudėtingas, bet atliekamos funkcijos reikalauja užsienio kalbos žinių (ne žemesnių kaip B1 lygio) ir (ar) specifinių įgūdžių bei gebėjimų (darbo patirties reikalavimas).	2	7; 8
	Pareigybės, kurių pakeičiamumas nesudėtingas, bet atliekamos funkcijos reikalauja užsienio kalbos žinių (ne žemesnių kaip A1 lygio) ir (ar) įgūdžių bei gebėjimų (pvz., vairuotojo pažymėjimas).	1	7; 8
	Pareigybės, kurias nesunku pakeisti. Atliekamos funkcijos nereikalauja išskirtinų gebėjimų ar žinių.	0	7; 8
<b>5. Tarnybos patirtis (tarnybos stažas)</b>	<p><b>Kriterijus taikomas tuomet, kai karjeros valstybės tarnautojo priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą yra nuo 20 iki 30 procentų jo pareiginės algos dydžio ir apskaičiuojamas pagal formules:</b></p> <p><math>D = 1/(1+VTS/100)</math>, kur VTS – valstybės tarnautojo gaunamo priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais. Gautas dydis D apvalinamas iki šimtųjų dalių (iki dviejų skaitmenų po kablelio).</p> <p>Valstybės tarnautojo pareiginės algos koeficiento padidinimas P apskaičiuojamas pagal formulę <math>P = VTA \cdot D / 100</math>, kur VTA – valstybės tarnautojui nustatytas pareiginės algos koeficientas. Gautas dydis P apvalinamas iki keturių skaitmenų po kablelio.</p>		

Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos  
Respublikos vidaus reikalų ministerijos darbuotojų  
darbo apmokėjimo sistemos  
4 priedas

**DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ GRUPIŲ IR PAREIGYBIŲ PAKOPŲ STRUKTŪRA BEI PAREIGYBIŲ GRUPĖMS IR PAREIGYBIŲ  
PAKOPOMS NUSTATYTI PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybių struktūra	Pareigybių grupės ir lygiai		Pareigybių pakopos	Bendras (1, 2, 3, 4, 5 kriterijų) pareigybių lyginimo balas	Pareigybės pavadinimas (Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodas)	Intervalo minimumas	Intervalo maksimumas
5	Struktūrinių padalinių vadovai, jų pavaduotojai, kiti pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai	A1	2	19	Šeimos gydytojas	1,15	2
		A2	1	18	Skyriaus vedėjas	0,88	1,76
					Valgyklos vadovas		
4	Specialistai	A1	3	10–14	Saugos inžinierius	0,84	1,65
					Ekonominės veiklos veiksmingumo specialistas		
					Patarėjas		
					Personalo mokymo specialistas		
					Personalo rengimo specialistas		
					Planavimo inžinierius		
					Psichologas		
					Specialistas (242313/261103)		

					Statybos inžinierius*		
					Šeimos gydytojas		
					Teisininkas		
		A2	2	8–10	Aviacijos technikas*	0,8	1,46
		Bendrosios praktikos slaugytojas					
		Elektronikos ir telekomunikacijų inžinierius*					
		Finansų kontrolierius					
		Kompiuterių ryšių analitikas					
		Programuotojas*					
		Religinės bendruomenės darbuotojas					
		Slaugos administratorius					
		Specialistas (242305/242313)					
		Sraigasparnio pilotas*					
		A2	1	4–7	Administratorius referentas	0,78	1,31
		Apskaitininkas					
		Archyvaras					
		Dokumentų tvarkytojas					
		Elektros energetikos technikas*					
		Finansų planuotojas					
Informacinių technologijų ir ryšių saugumo specialistas*							
Informacinių technologijų sistemų administratorius*							
Įrangos eksploatavimo ir remonto technikas							
Kalbos tvarkytojas							
Kompiuterių sistemų specialistas*							
Logistikos specialistas							

					Muziejininkas		
					Patarėjas		
					Personalo mokymo specialistas		
					Planavimo technikas		
					Specialistas (242214)		
					Socialinis darbuotojas**		
					Transporto specialistas		
					Vadybos konsultantas		
					Vertėjas		
					Viešųjų ryšių specialistas		
					Vyriausiasis specialistas		
3	Specialistai	B	2	7–8	Aviacijos technikas*	0,7	1,28
					Kompiuterių sistemų specialistas*		
					Laivo mechanikas (315101)*		
					Sraigasparnio pilotas (315304)*		
					Specialistas (242305)		
			1	4–6	Apskaitininkas	0,64	1,15
					Archyvaras		
					Bibliotekininkas		
					Dokumentų tvarkytojas		
					Logistas		
Logistikos specialistas							
Personalo mokymo specialistas							
Sandėlininkas							
Sekretorius referentas							
Vertėjas							
2	Kvalifikuoti darbuotojai	C	2	4	Paramedikas	0,63	1,14
					Programinės įrangos testuotojas*		

			1	1–3	Apsaugos darbuotojas	0,57	1,02
					Apskaitininkas		
					Automobilio vairuotojas		
					Dezinfekuotojas		
					Dokumentų tvarkytojas		
					Elektrikas		
					Logistas		
					Pastatų techninės priežiūros darbininkas		
					Sandėlininkas		
					Stalius		
					Stalius dailidė		
					Santehnikas		
					Komendantas		
					Remonto meistras		
					Socialinio darbuotojo padėjėjas**		
					Traktorininkas		
					Virėjas		
1	Darbininkai	D	1	0	Kiemsargis	MMA	
					Pagalbinis darbininkas		
					Valytojas		
					Virtuvės darbininkas		

\*Darbuotojui pagal įstaigos darbo apmokėjimo sistemą nustatytas pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas iki 100 procentų.

\*\*Socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į jo turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją: jeigu socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija pirma (žemiausia), jo pareiginės algos koeficientas didinamas 15 procentų, jeigu antra (aukštesnė) – 20 procentų, jeigu trečia (aukščiausia) – 30 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų.

Valstybės sienos apsaugos tarnybos  
 prie Lietuvos Respublikos vidaus  
 reikalų ministerijos darbuotojų  
 darbo apmokėjimo sistemos  
 3 priedas

**VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBIŲ GRUPIŲ IR PAREIGYBIŲ PAKOPŲ  
 STRUKTŪRA BEI PAREIGYBIŲ GRUPĖMS IR PAREIGYBIŲ PAKOPOMS NUSTATYTI  
 PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

<b>Pareigybių grupės</b>	<b>Pareigybių pakopos</b>	<b>Pareigybės pavadinimas</b>	<b>Bendras (1, 2, 3, 4 kriterijų) pareigybių lyginimo balas</b>	<b>Intervalo minimumas</b>	<b>Intervalo maksimumas</b>
4	1	Valdybos viršininkas	16	1,78	2,93
5	2	Skyriaus vedėjas (kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje)	16	1,39	2,53
	1	Vyresnysis patarėjas	15	1,26	2,27
6	2	Skyriaus vedėjas (kuris yra kitame struktūriniame padalinyje)	13–14	1,18	2,13
	1	Patarėjas	10–12	1,05	1,87
7	1	Vyriausiasis specialistas	1–10	0,89	1,73
8	1	Vyresnysis specialistas	0–9	0,76	1,33