

**KAUNO KULTŪROS CENTRO
DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kauno kultūros centro (toliau - KKC) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema tvarkos aprašas (toliau – aprašas) reglamentuoja darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus, jų nustatymo ir didinimo tvarką, priemokų, išmokų ir materialinių pašalpų skyrimą, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą, tvarką ir sąlygas.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas) ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais, reglamentuojančiais biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas ir tvarką.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Įstatyme ir kituose teisės aktuose vartojamas sąvokas.

4. Darbo apmokėjimo sistemą nustato ir tvirtina KKC direktorius. Prieš KKC direktoriui nustatant ar keičiant Darbo apmokėjimo sistemą turi būti informuojami įstaigos darbuotojai bei konsultuojamasi su darbuotojų atstovais (darbo taryba). Darbo apmokėjimo sistema prieinama visiems įstaigos darbuotojams susipažinti įstaigos internetiniame puslapyje <https://kaunokulturoscentras.lt/>.

**II SKYRIUS
PAREIGYBIŲ SKIRTYMAS IR GRUPAVIMAS, PAREIGYBIŲ PAREIGINĖS
ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMO KRITERIJAI IR JŲ LYGIAI**

5. KKC darbuotojų pareigybės priskiriamos struktūrinių padalinių vadovų, specialistų, kvalifikuotų darbuotojų ir darbininkų, kurių pareigybės priskiriamos A, B, C ir D lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti, grupei.

6. Pareigybių, priskiriamų 5 punkte nurodytai grupei, lygiai:

6.1. A lygis – vadovo pavaduotojo, struktūrinių padalinių vadovų arba specialistų pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintas išsilavinimas arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintas išsilavinimas;

6.2. B lygis – struktūrinio padalinio vadovo arba specialistų pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

6.3. C lygis – kvalifikuotų darbuotojų pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

6.4. D lygis – darbininkų pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

7. Darbuotojų pareigybės skirstomos į 2 lygius. Aukštesnis yra I pareigybių lygis, žemesnis – II pareigybių lygis.

8. KKC direktorius kiekvienai pareigybei (pareigybių grupei) nustato didžiausius (maksimalius) pareiginės algos koeficientų dydžius, taikydamas Aprašo 1 priede aprašytus pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo 5 kriterijus: veiklos sudėtingumo, atsakomybės lygio, pareigybės pakeičiamumo, profesinio darbo patirties, specifinių žinių ar papildomų įgūdžių turėjimo. Kiekvienas kriterijus skirstomas į 5 lygius, kurie aprašyti Aprašo 1 priede.

9. Darbuotojų pareigybių aprašymus tvirtina KKC direktorius.

10. Darbuotojų pareigybės aprašyme nurodoma:

10.1. Pareigybės grupės;

10.2. Pareigybės pavadinimas;

10.3. Konkretus pareigybės lygis;

10.4. Specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, profesinė kvalifikacija ar kiti specialieji reikalavimai);

10.5. Pareigybei priskirtos funkcijos.

III SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

11. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

11.1. Pareiginė alga;

11.2. Priemokos;

11.3. Piniginė išmoka;

11.4. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;

11.5. Kintamoji dalis, kuri buvo nustatyta iki Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo įsigaliojimo ir kuri galioja iki 2024 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo. Atlikus 2023 m. veiklos vertinimą ir įvertinus darbuotojo veiklą gerai rekomenduojama nustatyti 5 proc. kintamąją dalį, įvertinus labai gerai – 15 proc. kintamąją dalį, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

IV SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMO KRITERIJAI

12. Darbuotojų pareiginė alga nustatoma koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra 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.

13. Darbuotojų pareiginės algos koeficientą nustato KKC direktorius. Konkretaus darbuotojo pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis nei Įstatymo 1 priede nustatyti darbuotojų minimalūs pareiginės algos koeficiento dydžiai.

14. Darbuotojų didžiausių (maksimalių) pareiginės algos koeficientų nustatymas pagal kriterijus:

14.1. Kiekviena pareigybė įvertinama pagal kriterijus, priskiriama tam tikram kriterijaus lygiui ir nustatoma konkreti kriterijaus lygio intervalo procentinė dalis.

14.2. Darbuotojų pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai nustatyti Aprašo 2 priede.

14.3. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir siekiama išlaikyti institucijos veiklos strateginę reikšmę ir kai pareigybei priskirtos funkcijos reikalauja itin specifinių kompetencijų ir žinių arba kai reikia specialistų, kurių pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, ar specialistų, kurių profesijos įrašytos į Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1177 „Dėl Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąrašo patvirtinimo“, pareigybei gali būti nustatomas 20 proc. didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas nei pagal kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis.

15. Darbuotojų pareiginės algos koeficiento nustatymas skelbiant konkursus ar atrankas:

15.1. Darbuotojų pareiginės algos koeficientus nustato KKC direktorius.

15.2. Prieš skelbiant konkursą ar atranką pareigoms eiti, pareiginės algos koeficientas nustatomas iš Aprašo 2 priede Darbuotojo pareigybės lygio nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. Pareigybė (pareigybės aprašyme nurodytos funkcijos ir reikalavimai) įvertinama pagal Aprašo 1 priede aprašytus penkis pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus.

Visų pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų balai susumuojami ir priklausomai nuo bendros balų sumos kiekviena pareigybės pakopa skirstoma į 2 lygius (I lygis – aukštesnis, bendra balų suma didesnė; II lygis – žemesnis, bendra balų suma mažesnė).

16. Darbuotojų pareiginė alga nurodoma darbo sutartyje pagal Įstatymo nuostatas ir aprašą. Pareiginės algos koeficientas gali būti nustatomas iš naujo pasikeitus Įstatymo nuostatoms arba kriterijams, pagal kuriuos jis buvo apskaičiuotas.

17. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.

V SKYRIUS

PRIEMOKOS IR IŠMOKŲ SKYRIMAS, SKATINIMAS

18. Darbuotojui, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos KKC direktoriaus įsakymu šios priemokos:

18.1. už pavadavimą, kai įstaigos darbuotojui raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas šio ligos ilgalaikių atostogų atvejais – vadovo pavaduotojams nuo 10 iki 40 proc., o padalinių vadovams, specialistams, kvalifikuotiems darbuotojams, darbininkams – nuo 10 iki 30 proc.

18.2. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos, atsižvelgiant į pavedamų atlikti užduočių kiekį ir sudėtingumą – vadovo pavaduotojams nuo 10 iki 40 proc., o padalinių vadovams, specialistams, kvalifikuotiems darbuotojams, darbininkams – nuo 10 iki 30 proc.

18.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė – vadovo pavaduotojams nuo 10 iki 40 proc., o padalinių vadovams, specialistams, kvalifikuotiems darbuotojams, darbininkams – nuo 10 iki 30 proc.

19. Kiekviena priemoka, nurodyta šio straipsnio 1 dalyje, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos ir gali būti mokamos iki nurodyto konkretaus termino, bet ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

20. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotojai, neviršijant įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų, gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

20.1. padėka;

20.2. iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant KKC nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau

kaip du kartus per kalendorinius metus);

20.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus);

20.4. vienkartinę pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

20.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip įstaigos darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

20.6. Kitomis Įstatyme numatytomis priemonėmis.

21. Darbuotojai skatinami neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

22. Darbuotojams konkrečius priemonių ar išmokų dydžius nustato ir skiria KKC direktorius iš projektinių arba sutaupytų įstaigai skirtų lėšų. Priemokos dydis nustatomas įvertinus papildomo darbo krūvio ar papildomų pareigų, užduočių apimtį, sudėtingumą, svarbumą, intensyvumą.

23. Darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

VI SKYRIUS

MATERIALINĖS PAŠALPOS SKYRIMO SĄLYGOS

24. 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, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš įstaigai skirtų darbo užmokesčio lėšų.

25. Mirus 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.

26. Darbuotojui konkretų materialinės pašalpos dydį nustato ir materialinę pašalpą iš įstaigai skirtų darbo užmokesčio lėšų skiria KKC direktorius.

VII SKYRIUS
PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS PO KASMETINIO DARBO VEIKLOS
VERTINIMO

27. Darbuotojo veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

28. Darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis dirbo ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus.

29. Kiekvienais metais iki kovo 1 dienos KKC direktorius nustato metines veiklos užduotis, pagal kurias vertinama darbuotojo veikla. Naujai paskirtam ar grįžusiam iš atostogų vaikui prižiūrėti darbuotojui metinės veiklos užduotys, siektini veiklos rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nustatomi per vieną mėnesį nuo jo darbo pradžios ar grįžimo iš atostogų vaikui prižiūrėti dienos. Jeigu darbuotojo darbo įstaigoje pradžios data ar grįžimo iš atostogų vaikui prižiūrėti data yra vėlesnė negu liepos 1 diena, jam metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamiesiems kalendoriniams metams nenustatomi.

30. KKC direktorius darbuotojo praėjusių metų veiklą gali įvertinti:

- 1) viršijanti lūkesčius;
- 2) atitinkanti lūkesčius;
- 3) iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 4) neatitinkanti lūkesčių.

31. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, KKC direktoriaus sprendimu (jei priimamas sprendimas didinti pareiginės algos koeficientą) darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas ir ne daugiau kaip 0,09 didesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnis negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas. Didinant pareiginės algos koeficientus, negali būti viršyti įstaigai darbo užmokesčiui skirti asignavimai.

32. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius ar iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo pareiginės algos koeficientas nesikeičia.

33. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, KKC direktoriaus darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis negu tai pareigybei nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas.

34. Įstaigos darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus rekomenduojama nustatyti didesnę pareiginę algą, išskyrus atvejus, kai

darbuotojui jau nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal įstaigos darbo apmokėjimo sistemą.

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

IX SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

36. Darbuotojams už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą atlyginama Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Įstatymo nustatyta tvarka.

37. Aprašas papildomas ir keičiamas KKC direktoriaus įsakymu.

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

1. Veiklos sudėtingumo kriterijus – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei priskirtų funkcijų įvairovę ir sudėtingumą.

Kriterijus	Aprašymas	Kriterijaus įvertinimas balais
Veiklos sudėtingumo	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis (savarankiškai)	5
	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (savarankiškai)	4
	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai)	3
	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (savarankiškai)	2
	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis su pagalba ir kt.	1

2. Atsakomybės lygio kriterijus – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės už laukiamą rezultatą lygį.

Kriterijus	Aprašymas	Kriterijaus įvertinimas balais
Atsakomybės lygio	Pareigybei priskirtos vadovaujančios funkcijos ir aukščiausias atsakomybės lygis, kuris suteikia teisę priimti sprendimus ir kontroliuoti	5
	Pareigybei priskirtos vadovaujančios funkcijos ir dalinė atsakomybė, už kurią atsako tiesiogiai. Pareigybė atsakomybės lygiu dalijasi su I lygio pareigybe, kuri gali jai deleguoti užduotis ir kontroliuoti jų vykdymą	4
	Pareigybei patariamąsios, analizės, stebėsenos ir kitos funkcijos, už kurią atsako tiesiogiai.	3
	Pareigybei priskirtos patariamąsios, analizės, stebėsenos ir kitos funkcijos, priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams, sprendimų nepriima, bet daro jiems įtaką	2
	Pareigybei priskirtos funkcijos, reikalingos bendram rezultatui pasiekti, sprendimų nepriima	1

3. Pareigybės pakeičiamumo kriterijus – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalaujančios

pareigybės darbuotoją gali būti sudėtinga greitai pakeisti, net laikinai laisva tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams.

Kriterijus	Aprašymas	Kriterijaus įvertinimas balais
Pareigybės pakeičiamumo	Pareigybei priskirtos išskirtinai specifinės funkcijos, pareigybės darbuotoją labai sunku pakeisti	5
	Dalis pareigybei priskirtų funkcijų yra specifinės, reikšmingos ir darančios įtaką, pareigybės darbuotoją sunku pakeisti	4
	Dalis pareigybei priskirtų funkcijų yra specifinės, reikšmingos ir darančios įtaką, pareigybės darbuotoją nėra labai sunku pakeisti	3
	Pareigybei priskirtos funkcijos yra nesudėtingos, tačiau reikalaujančios tam tikrų įgūdžių ir žinių, pareigybės darbuotoją nėra sunku pakeisti	2
	Pareigybei priskirtos funkcijos yra nesudėtingos, pareigybės darbuotoją lengva pakeisti	1

4. Profesinio darbo patirties kriterijus – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti funkcijas reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis.

Kriterijus	Aprašymas	Kriterijaus įvertinimas balais
Profesinio darbo patirties	Profesinio darbo patirtis daugiau kaip 10 m.	5
	Profesinio darbo patirtis daugiau kaip 7-10 m.	4
	Profesinio darbo patirtis daugiau kaip 4-6 m.	3
	Profesinio darbo patirtis daugiau kaip 1-3 m.	2
	Profesinio darbo patirtis mažiau kaip 1 m.	1

5. Specifinių žinių ar papildomų įgūdžių turėjimo kriterijus – kriterijus, apibrėžintis tai, ką pareigybės darbuotojas būtinai turi žinoti ir mokėti, kokių papildomų įgūdžių turėti, kad pareigybei priskirtos funkcijos būtų atliktos labai gerai (specialybės, specifinės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką).

Kriterijus	Aprašymas	Kriterijaus įvertinimas balais
Specifinių žinių ar papildomų įgūdžių turėjimo	Pareigybei priskirtos funkcijos, kurioms atlikti reikia itin specifinių žinių ir įgūdžių	5
	Pareigybei priskirtos funkcijos, kurioms atlikti reikia tam tikrų specifinių žinių ir įgūdžių	4
	Pareigybei priskirtos funkcijos, kurioms atlikti reikia tam tikrų žinių ir įgūdžių	3
	Pareigybei priskirtos funkcijos, kurioms atlikti reikia tam tikrų žinių ir įgūdžių	2
	Pareigybei priskirtos funkcijos, kurioms atlikti nereikia specifinių žinių ir įgūdžių	1

**ĮSTAIGOS PAREIGYBĖS PAKOPAI IR LYGIUI NUSTATOMOS PAREIGINĖS ALGOS
KOEFIICIENTŲ MINIMALI, VIDUTINĖ IR MAKSIMALI REIKŠMĖS**

Pareigybės pakopa	Pareigybės pavadinimas, lygis	Pareigybės lyginimo kriterijų įvertinimo suma proc.	Pareigybės lygis (nustatytas Įstatyme ir numatytas pareigybės aprašyme)	Minimalus pareiginės algos koeficientas	Vidutinis pareiginės algos koeficientas	Maksimalus pareiginės algos koeficientas
4. Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)						
4.1	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams), I lygis	Nuo 91 % iki 100 % galimų balų	A	1,10	1,49	1,70
4.2	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams), II lygis	Nuo 81 % iki 90 % galimų balų	A	1,10	1,47	1,60
4.3.	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams), I lygis	Nuo 71% iki 80 % galimų balų	B	1,06	1,33	1,45
4.4.	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar	Nuo 61 % iki 70 % galimų balų	B	1,04	1,30	1,35

	prilyginti vadovaujantiems darbuotojams), II lygis					
3. Specialistas						
3.1	Specialistas, I lygis	Nuo 81 % iki 100 % galimų balų	A	0,69	0,86	1,38
3.2	Specialistas, II lygis	Nuo 61 % iki 80 % galimų balų	A	0,67	0,84	1,36
3.3.	Specialistas, I lygis	Nuo 41% iki 60 % galimų balų	B	0,64	0,80	1,07
3.4.	Specialistas, II lygis	Iki 40 % galimų balų	B	0,62	0,78	1,05
2. Kvalifikuotas darbuotojas						
2.1.	Kvalifikuotas darbuotojas, I lygis	Nuo 41% iki 60 % galimų balų	C	0,59	0,74	0,92
2.2.	Kvalifikuotas darbuotojas, II lygis	Iki 40 % galimų balų	C	0,57	0,71	0,89
1. Darbininkas			D	MMA		