

PATVIRTINTA

Vilkaviškio socialinės pagalbos centro  
direktorius 2024 m. sausio 2 d.  
įsakymu Nr. VĮ-1

## VILKAVIŠKIO SOCIALINĖS PAGALBOS CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilkaviškio socialinės pagalbos centro (toliau – Centras) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – darbo apmokėjimo sistema) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – darbo apmokėjimo įstatymu), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, kuri nustato Centro darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžių nustatymo kriterijus, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalus, priemokas ir jų dydžius, materialinių pašalpų, piniginių išmokų skyrimo atvejus ir tvarką.

2. Centro darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynbos, darbo santykių stabilumo, teisingo apmokėjimo už darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.

### II SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGIAI IR GRUPĖS

3. Centro darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

3.1. 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;

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

3.3. C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

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

4. Centro darbuotojų pareigybės skirstomos į grupes:

4.1. Centro vadovas ir jo pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;

4.2. struktūrinių padalinių vadovai ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai (planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys kitų asmenų atliekamą darbą ir

jam vadovaujantys; planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys finansinę, administracinę, su žmogiškaisiais ištekliais, planavimu susijusią veiklą ir jai vadovaujantys), kurių pareigybės priskiriamos A2 arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimo lygį toms pareigoms eiti;

4.3. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A2 arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimo lygį toms pareigoms eiti;

4.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

### III SKYRIUS

#### DARBO UŽMOKESTIS IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

5. Centro darbuotojų pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei skirto pareiginės algos koeficiento, kuris nustatytas, atsižvelgiant į pareiginės algos nustatymo kriterijus:

5.1. veiklos sudėtingumą;

5.2. atsakomybės lygį;

5.3. savarankiškumo lygį (reikalingą problemų sprendimui);

5.4. pareigybės pakeičiamumo;

5.5. darbo patirtį;

5.6. žinojimo ir žinių lygį (specialybės žinios ir įgūdžiai);

5.7. papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms;

5.8. kitus svarbius kriterijus.

6. Centro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

6.1. pareiginė alga;

6.2. priemokos;

6.3. pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar Centro taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

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

6.5. kintamoji dalis, skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka.

7. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

8. Kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos.

9. Centro darbuotojų pareiginės algos koeficientai, nurodyti darbo apmokėjimo sistemos priede, yra minimalūs. Centro direktoriaus sprendimu gali būti didinami atsižvelgiant į pareiginės algos nustatymo kriterijus nurodytus 6 punkte. Centro darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Centro vadovo pareiginės algos koeficiento ir centrai skirtų asignavimų.

10. 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.

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

12. Pareigybėms, kurios priskiriamos socialinių paslaugų srities darbuotojams pareiginės algos minimalūs koeficientai nustatomi didesni, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo įstatymo

nuostatas dėl didinimo minimalių pareiginės algos koeficientų ir pareiginės algos koeficientų didinimo atsižvelgiant į turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją.

13. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga (toliau – MMA).

14. Centro darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Centro direktorius.

15. Centro darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas ir šią darbo apmokėjimo sistemą, sulygstama darbo sutartyje.

16. Kai darbo sutartyje įforminamas susitarimas dėl tos pačios funkcijos atlikimo padidinta apimtimi, darbas viršijantis įprastą darbo laiko trukmę, kvalifikuojamas kaip padidintas darbų mastas, o ne viršvalandinis darbas. Už padidintą darbo laiko normą mokama proporcingai didesnis darbo užmokestis, pagal nustatytą pareiginės algos koeficientą, įskaitant ir pareiginės algos kintamąją dalį, jeigu tokia yra nustatyta.

17. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas, darbo sutartyje įformintą susitarimą dėl tos pačios funkcijos atlikimo padidinta apimtimi ir darbuotojo prašymą dirbti padidintu mastu, gali būti suteikta galimybė dirbti pavaduojant darbuotojus ligos, atostogų metu ar esant laikinai neužimtai pareigybei. Darbuotojas pateikia Centro direktoriui prašymą dėl darbo padidintu mastu.

18. Pareiginės algos koeficientai gali būti peržiūrimi ir atnaujinami pagal poreikį.

19. Pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, Centro darbo užmokesčiui skirtoms lėšoms, gali būti peržiūrimos pareiginės algos koeficientų ribos, esant poreikiui, inicijuojamas darbo apmokėjimo sistemos pakeitimas.

## **IV SKYRIUS PRIEMOKOS**

20. Centro darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

20.1. priemoka už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo (kasmetinių atostogų metu, nedarbingumo laikotarpiu ir kt.) pareigybei nustatytas funkcijas, gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos;

20.2. priemoka už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos ar vykdomos laikinai nesančių darbuotojų funkcijos, gali siekti iki 50 procentų pareiginės algos;

20.3. priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos;

21. Kiekviena priemoka, nurodyta 20 punkte, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

22. Priemokos dydį nustato Centro direktorius, įvertindamas papildomo darbo krūvio ar papildomų pareigų, užduočių apimtį, sudėtingumą, svarbumą, intensyvumą.

## **V SKYRIUS DARBUOTOJŲ SKATINIMAS**

23. Centro darbuotojai už nepriekaištingą pareigų atlikimą gali būti skatinami vadovaujantis darbo apmokėjimo įstatymu ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

24. Centro darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

24.1. padėka;

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

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

24.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

24.6. kintamąja dalimi darbo apmokėjimo sistemos VII skyriuje nustatyta tvarka;

24.7. darbdavio iniciatyva skiriama pinigine išmoka už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus.

25. Centro darbuotojui, skiriant darbo apmokėjimo sistemos 24.2 – 24.7 papunkčiuose nustatytą skatinimo priemonę, papildomai gali būti skiriama ir padėka.

26. Visos skatinimo priemonės skiriamos neviršinant Centrai skirtų lėšų.

27. Centro 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 dėl Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo nuostatų pažeidimų – neskatinami.

## **VI SKYRIUS LIGOS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS**

28. Ligos pašalpa mokama už pirmąsias 2 kalendorines ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama ligos pašalpa yra ne mažiau 62,06 procentai pašalpos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka. Pagrindas skirti ligos išmoką yra darbuotojo nedarbingumo pažymėjimas.

29. Centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Globos namų darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

30. Mirus Centrai 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) gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

31. Materialinę pašalpą Centrai darbuotojams skiria direktorius, atsižvelgdamas į turimus Centrai asignavimus.

## **VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS**

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

33. Centrai darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatomis bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintu Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

34. Centrai darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per

kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas Centre.

35. Centro darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Vertinami darbuotojai turi teisę kviesi Centro darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

36. Centro darbuotojų praėjusių metų veikla gali būti įvertinama:

36.1. viršijanti lūkesčius;

36.2. atitinkanti lūkesčius;

36.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

36.4. neatitinkanti lūkesčių.

37. Jeigu Centro darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Centro direktoriaus sprendimu:

37.1. Centro darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, 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;

37.2. Centro darbuotojui gali būti nustatoma ne mažesnė kaip 10 ir ne didesnė kaip 40 procentų kintamoji dalis;

37.3. Centro darbuotojui gali būti taikomos darbo apmokėjimo sistemos V skyriuje nustatytos skatinimo priemonės.

38. Jeigu Centro 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. Darbuotojui gali būti nustatoma ne mažesnė kaip 5 ir ne didesnė kaip 20 procentų kintamoji dalis ir 24.7. papunktyje numatyta skatinimo priemonė.

39. Jeigu Centro darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau Centro darbuotojui gali būti nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

40. Kai Centro darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Centro direktoriaus sprendimu, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, 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.

41. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas 42 punkte nustatyta tvarka atliekamas Centro direktoriaus sprendimu darbo apmokėjimo įstatyme numatytais atvejais.

42. Neeilinis Centro darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai arba kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas Centre.

43. Centro darbuotojas, nesutinkantis su jo tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į direktorių prašydamas įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Jeigu Centro direktorius padaro išvadą, kad darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą. Centro direktoriaus išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

## VIII SKYRIUS

### ATOSTOGINIŲ IR DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMAS

44. Centro darbuotojai dėl kasmetinių atostogų suteikimo pateikia prašymą ne vėliau, kaip prieš 10 darbo dienų iki atostogų pradžios.

45. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis apskaičiuotas Vyriausybės nustatyta tvarka.

46. Atostoginiai už atostogų laikotarpį, kai atostogos trunka trumpiau nei savaitę, mokami kartu su darbo užmokesčiu nustatytais terminais.

47. Atostoginiai už ilgesnį atostogų laikotarpį nei viena savaitė išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš atostogų pradžią. Išskyrus atvejus, kai yra darbuotojo prašymas atostoginius išmokėti kartu su darbo užmokesčiu.

48. Atostoginiai už atostogų dalį viršijančią mėnesio darbo dienų skaičių, mokami darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais.

49. Atleidžiant darbuotoją, kuris atleidimo dieną turi nepanaudotų kasmetinių atostogų, kompensacija už nepanaudotas atostogas ir išeitinės išmokos apskaičiuojamos ir mokamos LR Darbo kodekse nustatyta tvarka.

50. Kai darbuotojas dirba kintančiu darbo grafiku ir ne pilną darbo laiką, darbo užmokestis apskaičiuojamas valandinį įkainį dauginant iš darbo valandų. Valandinis įkainis apskaičiuojamas numatytą pareigybės koeficientą dauginant iš bazinės algos ir dalijant iš nustatyto metinio vidutinio valandų skaičiaus.

51. Darbo užmokestis mokamas tik Centro direktoriui pasirašius ir patvirtinus darbo užmokesčio priskaitymo ir išmokėjimo žiniaraščius.

52. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas sekančio mėnesio 5-10 dienomis pervedant jį į asmenines kiekvieno darbuotojo banko sąskaitas.

## **IX SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

53. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įsigaliojimo.

54. Darbuotojų veiklos vertinimas už 2024 metus atliekamas šios darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka.

55. Kitais darbo užmokesčio apmokėjimo ir skaičiavimo atvejais, nenurodytais darbo apmokėjimo sistemoje, vadovaujamosi LR Darbo kodeksu ir kitais galiojančiais teisės aktais.

56. Centro darbuotojų darbo apmokėjimo sistema taikoma tiek, kiek ji neprieštarauja Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymui, ir kurio nuostatos turi būti taikomos iš karto, nelaukiant šios darbo apmokėjimo sistemos pakeitimo.

---

**VILKAVIŠKIO SOCIALINĖS PAGALBOS CENTRO  
DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**  
(Baziniais dydžiais)

Eil. Nr.	Pareigybės lygis	Mažiausias pareiginės algos koeficientas	Pareigybės pavadinimas
1	A1	1,60 <sup>4</sup>	Direktoriaus pavaduotojas
		1,84	
		1,92	
		2,08	
2	A2	1,04	Direktoriaus pavaduotojas ūkio klausimais
3	A2	1,01	Vyriausiasis finansininkas
4	A2	1,24	Padalinio vadovas
		1,43	
		1,49	
		1,61	
5	A2	0,99	Atvejo vadybininkas
		1,14	
		1,19	
		1,29	
6	A2	0,94	Socialinis darbuotojas Globos koordinatorius Valstybės vaiko teisių apsaugos institucijos atestuotas asmuo
		1,08	
		1,13	
		1,22	
7	A1	1,13 <sup>4</sup>	Psichologas
8	A2	0,77	Personalo specialistas
9	A2	0,75	Slaugytojas Kineziterapeutas-masažistas Neformalaus ugdymo pedagogas
10	B	0,72	Buhalteris Raštinės vedėjas
11	B	0,71	Mitybos organizavimo specialistas
12	C	0,74	Slaugytojo padėjėjas Individualios priežiūros darbuotojas Vairuotojas – individualios priežiūros darbuotojas
13	C	0,57	Virėjas
14	D	MMA	Pagalbinis darbininkas Valytojas Virėjas

<sup>1</sup> koeficientas padidintas 15 proc., vadovaujantis Darbo apmokėjimo įstatymo 6 str. 6 d.;

<sup>2</sup> koeficientas padidintas 20 proc., vadovaujantis Darbo apmokėjimo įstatymo 6 str. 6 d.;

<sup>3</sup> koeficientas padidintas 30 proc., vadovaujantis Darbo apmokėjimo įstatymo 6 str. 6 d.;

<sup>4</sup> koeficientas padidintas 20 proc., už A1 lygio pareigybę, vadovaujantis Darbo apmokėjimo įstatymo 6 str. 4 d.