

LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS TARNYBOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbo apmokėjimo sistema nustato gaires bei kriterijus, pagal kuriuos formuojami Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – Tarnyba) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinama ir apdovanojama, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojų veiklos vertinimą.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 patvirtintomis Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis.

3. Pagrindinės šio aprašo sąvokos:

3.1. **Pareigybė** – tai unikalus atsakomybių, įgaliojimų, užduočių ir laukiamų rezultatų rinkinys, kuriam gerai atlikti reikalinga tam tikra darbuotojo patirtis, žinios, gebėjimai, tam tikri asmeniniai įgūdžiai ir pan.

3.2. **Lygiavertės pareigos** – tai pačiai įstaigos vadovų ar karjeros valstybės tarnautojų pareigybių grupei priklausančios pareigos.

3.3. **Lygiavertis darbas** reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

3.4. **Toks pats darbas** reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų.

4. Darbo apmokėjimo sistemą įsakymu tvirtina lygių galimybių kontrolierius ir paskelbia viešai Tarnybos interneto svetainėje. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka.

5. Tarnybos darbo apmokėjimo sistema apima:

5.1. darbo apmokėjimo principus;

5.2. pareigybių grupavimo į pareigybių lygius taikomą būdą;

5.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;

- 5.4. pareigybių lygių struktūrą;
- 5.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;
- 5.6. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;
- 5.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką;
- 5.8. darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

6. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS

TARNYBOS PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

7. Efektyviam Tarnybos darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti kuriama pareigybių lygių struktūra.

8. Pareigybių grupavimas į lygius nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Tarnybos vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant Tarnybos veiklos tikslus.

9. Pareigybių lygių aibėje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama lygių galimybių kontrolieriaus pareigybė. Grupuojant pareigybes į lygius pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, pareigybių lygių skaičių lemia struktūrinių padalinių (toliau – padalinys) skaičius, skirtingas funkcijas vykančių pareigybių skaičius ir pan.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

10. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ir Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

10.1. išlaikomas pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumas nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

10.2. taikomi šie pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

10.2.1. **veiklos sudėtingumo** – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

10.2.2. **atsakomybės lygio** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės, kuri dalyvauja atliekant analizuojamą funkciją, faktinį atsakomybės poveikio lygį už laukiamą rezultatą;

10.2.3. **pareigybės pakeičiamumo** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Tarnybos vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams;

10.2.4. **profesinio darbo patirties** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių patirtis;

10.2.5. **žinojimo ir žinių sudėtingumo** – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

10.2.6. **problemų sprendimo** – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui, priklausantis nuo problemų lygio;

10.2.7. **veiklos planavimo, organizavimo** – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą planuoti ir organizuoti savo ir kitų veiklą;

10.2.8. **bendravimo ir bendradarbiavimo** – kriterijus, parodantis bendravimo ir bendradarbiavimo subjektų ratą ir pobūdį, reikalingus realizuoti pareigybei keliamus tikslus;

10.2.9. **papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas** – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pvz., užsienio kalbos mokėjimas, vairuotojo pažymėjimas ir pan.).

11. Vertinant pareigybes nevertinami konkretaus darbuotojo gebėjimai ir jo darbo rezultatai. Pareigybė vertinama kaip laisva. Darbo krūvis nėra pareigybių grupavimo į lygius kriterijus.

12. Pareigybėms grupuoti į lygius steigama pareigybių lygių struktūros kūrimo darbo grupė (toliau – darbo grupė). Darbo grupę turėtų sudaryti žmogiškųjų išteklių valdymo sritį kuruojantys ir vadovaujantys darbuotojai, t. y. tie, kurie geriausiai supranta Tarnybos veiklą ir jos funkcijas. Darbuotojai patys neturėtų dalyvauti diskusijose, kai analizuojamos ir lyginamos jų pačių pareigybės. Jie gali būti pakviesti pristatyti savo pareigybės darbo turinį, bet reikalavimus pareigybėms nurodo joms vadovaujantis asmuo.

IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į LYGIUS

13. Pareigybių grupavimas į lygius atliekamas šiais žingsniais:

13.1. atskirų Tarnybos padalinių pareigybės grupuojamos į lygius išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės bei vadovaujantis nusistatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

13.2. skirtingų padalinių pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais; panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių lygį; pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus skirtingų padalinių pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių lygių sistemą;

13.3. galutinė pareigybių lygių struktūra suformuojama atlikus pirmiau nurodytus žingsnius;

13.4. pareigybių lygių struktūra aptariama ne tik darbo grupėje, bet ir pristatoma visų darbuotojų komandai. Tarnybos pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų, arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra Tarnyboje.

13.5. Tarnybos pareigybių lygių struktūra atvaizduota aprašo 1 priede.

VI SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

14. Kiekvienam Tarnybos pareigybės lygiui, išskyrus lygių galimybių kontrolieriaus pareigybę, nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).

15. Intervalo plotis sudaro $\pm 25\%$ intervalo vidurio reikšmės; intervalo plotis turi suteikti galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus; intervalo plotis turi būti ne per didelis, kad būtų užtikrinti teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principai.

16. Žemiausio (pirmo) pareigybių lygio minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią Tarnyboje darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

17. Aukščiausio pareigybių lygio maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka lygių galimybių kontrolieriui Valstybės pareigūnų darbo užmokesčio įstatymo priede nustatomam konkrečiam koeficiento dydžiui.

18. Bet kuriuo atveju darbuotojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ar Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti lygių galimybių kontrolieriaus pareiginės algos koeficiento dydžio, nustatyto Valstybės pareigūnų darbo užmokesčio įstatymo priede.

19. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Tarnybai priskirtoms funkcijoms. Pareiginės algos koeficientų intervalų reikšmių pokytis nesudaro pagrindo peržiūrėti darbo užmokesčio dydžius, išskyrus atvejus, kai pakeitus pareiginės algos koeficientų intervalus darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas tampa mažesnis už naujai nustatytą minimalią tai pareigybei pareiginės algos koeficiento ribą. Darbo užmokesčio dydžių keitimas priklauso nuo turimo darbo užmokesčio fondo galimybių. Intervalų reikšmės padeda teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principams užtikrinti ir kartu siekti, kad intervalas kuo labiau atlieptų siekiamybę mokėti darbo rinkos sąlygas atitinkantį darbo užmokestį.

20. Tarnybos pareigybių pareiginės algos koeficientų minimalios, vidurinės ir maksimalios reikšmės nustatytos aprašo 2 priede.

VII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

21. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu lygių galimybių kontrolieriaus sprendimu darbuotojui gali būti nustatomas nuo 0,06 iki 0,2 didesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnis negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

22. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu lygių galimybių kontrolieriaus sprendimu darbuotojui gali būti nustatomas nuo 0,06 iki 0,18 mažesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

23. Darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma 22 punkte nustatyta didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

VIII SKYRIUS

PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

24. Visiems Tarnybos darbuotojams gali būti skiriamos šios priemokos:

24.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kitos pareigybės funkcijas – ne mažiau kaip 10 ir ne daugiau kaip 30 procentų pareiginės algos, priklausomai nuo pavedamų funkcijų sudėtingumo;

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

24.2.1. 10 procentų pareiginės algos, kai pavedama atlikti nesudėtingas, ir/ar nedidelės apimties užduotis;

24.2.2. 20 procentų pareiginės algos, kai pavedama atlikti vidutinio sudėtingumo, ir/ar vidutinės apimties užduotis;

24.2.3. 30 procentų pareiginės algos, kai pavedama atlikti sudėtingas, ir/ar didelės apimties užduotis;

24.2.4. 50 procentų pareiginės algos išimtiniais atvejais, kai pavedama atlikti ypatingai sudėtinga, ir/ar ypatingai didelės apimties užduotis;

24.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos, priklausomai nuo darbų masto apimties.

25. Konkretų priemokos dydį nustato lygių galimybių kontrolierius, atsižvelgęs tiesioginio vadovo siūlymą ir į papildomai pavedamų atlikti funkcijų sudėtingumo, apimtis ir į turimą darbo užmokesčio fondą.

26. Kiekviena priemoka, nurodyta 24 punkte, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

27. Valstybės tarnautojams skiriamas priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, kurį sudaro 1 procentas pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma negali viršyti 20 procentų valstybės tarnautojo pareiginės algos. Valstybės tarnautojams, kurių tarnybos Lietuvos valstybei stažas 2024-01-01 yra didesnis negu 20 metų, priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais yra fiksuojamas ir yra lygus 2024-01-01 sukauptam priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydžiui procentais. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis nekinta ir šio dydžio priedas už iki 2024-01-01 sukauptą tarnybos Lietuvos valstybei stažą yra mokamas tol, kol jie eina pareigas valstybės tarnyboje. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis išlieka ir jiems grįžus į valstybės tarnybą.

28. Už neprikaištingą pareigų atlikimą visus Tarnybos darbuotojus lygių galimybių kontrolierius gali skatinti šiomis skatinimo priemonėmis:

28.1. padėka;

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

28.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

28.4. vienkartine pinigine išmoka šiais atvejais:

28.4.1 darbuotojams atlikus vienkartinę ypatingos svarbos užduotis iki 100 proc. pareiginės algos dydžio, priklausomai nuo užduoties svarbos ir apimties;

28.4.2. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis iki 100 proc. pareiginės algos dydžio, priklausomai nuo turimo darbo užmokesčio fondo;

28.4.3. darbuotojų darbo Tarnyboje metų jubiliejinių sukakčių progomis, t. y. už 5 metus – 100 Eur, už 10 metų – 200 Eur, už 15 metų – 300 Eur, už 20 metų – 400 Eur, už 25 metus – 500 Eur, už 30 metų – 600 Eur vienkartine išmoka;

28.4.4. darbuotojams įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją ir savo noru atsistatydinantiems iš pareigų iki 100 proc. pareiginės algos dydžio, priklausomai nuo išdirbtų metų Tarnyboje;

28.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

29. Prie 21 ir 28.2 – 28.5 punktuose numatytų priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

30. Už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai valstybės tarnautojai gali būti teikiami valstybės apdovanojimui gauti.

31. Darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis, lygių galimybių kontrolierius gali skatinti, nustatydamas iki 40 procentų darbo užmokesčio kintamąją dalį, atsižvelgęs į darbuotojo veiklos

rezultatus ir turimą darbo užmokesčio fondą. Naujai priimtam darbuotojui kintamoji dalis gali būti skiriama tik po bandomojo laikotarpio.

32. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, ar darbuotojai per paskutinius 6 mėnesius padarę darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai jų veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą už Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme numatytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos. Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, neskatinami.

IX SKYRIUS

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PERŽIŪRĖJIMO BEI KEITIMO TVARKA

33. Darbo apmokėjimo sistema peržiūrima bent kartą per metus ir gali būti keičiama pasikeitus įstatyminiam reguliavimui, darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Tarnybai priskirtoms funkcijoms.

Darbo apmokėjimo sistemos aprašo
1 priedas

LGKT PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

LGKT pareigybės lygis	Vadovas	DPKG	LGIG	TG	VAS
7	Lygių galimybių kontrolierius				
6		Grupės vadovas	Grupės vadovas	Grupės vadovas	
5					Skyriaus vedėjas
4				Vyresnysis patarėjas	
3		Patarėjas		Patarėjas	Patarėjas
2		Specialistai: 1. Patarėjas (atstovas ryšiams su visuomene) 2. Patarėjas (komunikacijos klausimais)	Specialistai: 1. Vyresnysis patarėjas (lygių galimybių integravimo ekspertas) 2. Vyresnysis patarėjas (lyčių lygybės integravimo ekspertas) 3. Patarėjas (Lygių galimybių integravimo ekspertas)		Specialistai: 1. Viešojo administravimo vyriausiasis specialistas 2. Finansininkas 3. Kalbos tvarkytojas
1					Kvalifikuotas darbuotojas: 1. Viešojo administravimo institucijos specialistas

Darbo apmokėjimo sistemos aprašo
2 priedas

LGKT PAREIGYBIŲ KOEFICIENTŲ RIBOS PAGAL PAREIGYBIŲ LYGIUS

Pareigybės lygis	Pareigybės statusas	Pareigybės pavadinimas LGKT (pagal įstatymą)	Min koeficientas (pagal įstatymą)	Min LGKT koeficientas (vidurinė reikšmė – 25 proc.)	Vidurinė koeficiento reikšmė (dabartinis koeficientas)	Max LGKT koeficientas (vidurinė reikšmė + 25 proc.)
7	VP	Lygių galimybių kontrolierius	-	-	-	3,5
6	VT	Grupės vadovas	0,98	1,13	1,51	1,89
5	VT	Skyriaus vedėjas	0,84	1,11	1,48	1,85
4	VT	Vyresnysis patarėjas	0,84	1,00	1,34	1,68
3	VT	Patarėjas	0,77	0,88	1,17	1,46
2	DS	Vyresnysis patarėjas (lygių galimybių integravimo ekspertas) (specialistas)	0,67	0,80	1,07	1,34
	DS	Vyresnysis patarėjas (lyčių lygybės integravimo ekspertas) (specialistas)	0,67	0,80	1,07	1,34
	DS	Patarėjas (lygių galimybių integravimo ekspertas) (specialistas)	0,67	0,80	1,07	1,34
	DS	Patarėjas (atstovas ryšiams su visuomene) (specialistas)	0,67	0,80	1,07	1,34
	DS	Patarėjas (komunikacijos klausimais) (specialistas)	0,67	0,80	1,07	1,34

	DS	Viešojo administravimo vyriausiasis specialistas (specialistas)	0,67	0,80	1,07	1,34
	DS	Finansininkas (specialistas)	0,67	0,80	1,07	1,34
	DS	Kalbos tvarkytojas (specialistas)	0,67	0,67	0,89	1,11
1	DS	Viešojo administravimo institucijos specialistas (kvalifikuotas darbuotojas)	0,57	0,57	0,76	0,95

VP – valstybės pareigūnas

VT – valstybės tarnautojas

DS – darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį