

PATVIRTINTA

Akmenės rajono ugniagesių komandos vadovo  
2023-12-29 įsakymu Nr. V-28

SUDERINTA

Akmenės rajono ugniagesių komandos  
profesinės sąjungos atstovas  
Arūnas Žymantas

## **AKMENĖS RAJONO UGNIAGESIŲ KOMANDOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Akmenės rajono ugniagesių komandos darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašas (toliau – Aprašas) nustato tikslus, principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Akmenės rajono ugniagesių komandos (toliau – ARUK) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, (toliau – darbuotojai) pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, darbo apmokėjimo sąlygos ir dydžiai, materialinės pašalpos, kasmetinis veiklos vertinimas.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Nacionaline kolektyvine sutartimi, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“.

3. Akmenės rajono ugniagesių komandos darbo apmokėjimo sistema (toliau – darbo apmokėjimo sistema) nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų tarnybos sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, teisingo ir vienodo mokėjimo už tokį patį ir/ar vienodos vertės 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), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

4. Darbo apmokėjimo sistemą nustato ir tvirtina Akmenės rajono ugniagesių komandos vadovas (toliau – ARUK vadovas). Prieš įstaigos vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti informuojami įstaigos darbuotojai. Darbo apmokėjimo sistema prieinama visiems įstaigos darbuotojams susipažinti ARUK internetiniame puslapyje [www.aruk.lt](http://www.aruk.lt).

5. Ši darbo apmokėjimo sistema netaikoma ARUK vadovui. Įstaigos vadovo darbo apmokėjimo sistemą nustato Akmenės rajono savivaldybės meras.

### **II SKYRIUS DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTĮ PAREIGYBĖS**

6. Akmenės rajono ugniagesių komandoje yra nustatoma pareigybių lygių struktūra (Darbo apmokėjimo sistemos 1 priedas).

7. ARUK darbuotojų pareigybės suskirstytos į keturis lygius, kurie nurodyti Darbo apmokėjimo sistemos priede. Vadovo pareigybė priskirta ketvirtam aukščiausiam lygiui.

### **III SKYRIUS**

## **DARBO UŽMOKESTIS IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI**

8. Akmenės rajono ugniagesių komandos darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

8.1. pareiginė alga;

8.2. priemokos;

8.3. pareiginės algos kintamoji dalis;

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

9. Darbo apmokėjimo sistemos 8.4 punkte išvardintas darbo užmokestis ARUK darbuotojams mokamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

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. ARUK darbuotojų pareiginė alga nustatoma įstaigos vadovo iš Darbo apmokėjimo sistemoje atitinkamai pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficiento intervalo nurodyto Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede. Darbuotojų pareiginės algos koeficiento dydžiui nustatyti taikomi sekantys kriterijai:

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

11.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

11.3. 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 įstaigos siekiamiems tikslams;

11.4. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis.

11.5. veiklos sričių kiekis, veiklos apimtis – kriterijus, apibrėžiantis veiklos apimtį, reikalingas realizuoti pareigybei keliamus tikslus, atsižvelgiant į bendravimo ir bendradarbiavimo ratą ir pobūdį, veiklos sričių ir funkcijų apibrėžtumo apimtį, taip pat įvertinant pareigybės veiklą reglamentuojančių dokumentų kiekį, procesų ir procedūrų apibrėžtumo laipsnį.

12. Pareiginės algos koeficientų intervalai gali būti peržiūrimi ir atnaujinami pagal poreikį. Jeigu pakeitus pareiginės algos koeficientų intervalus darbuotojo pareiginės algos koeficientas tampa mažesnis už naujai nustatytą minimalią pareiginės algos koeficiento ribą, tokiu atveju darbuotojui nustatoma minimali pareiginės algos koeficiento riba. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas gali būti peržiūrimas po kasmetinio darbuotojo veiklos vertinimo, atlikus neeilinį darbuotojo veiklos vertinimą arba ARUK vadovo sprendimu atsižvelgiant į turimas lėšas darbo užmokesčiui.

13. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz. pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimų) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų ir nustatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių. Tokioms pareigybėms nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau ne didesnis nei ARUK vadovui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

14. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį, o jei yra darbuotojo prašymas – kartą per mėnesį. Dalis darbo užmokesčio už einamąjį mėnesį, bet ne daugiau kaip 50 proc. išmokama mėnesio 12 darbo dieną, likęs darbo užmokestis išmokamas kito mėnesio 5 darbo dieną.

15. Gruodžio mėnesio darbo užmokestis išmokamas gruodžio mėnesio pabaigoje.

## **V SKYRIUS**

### **PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR VIENKARTINĖS PINIGINĖS IŠMOKOS**

16. ARUK darbuotojui gali būti skiriamos priemokos už:

16.1. pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei nustatytas funkcijas. Gali būti skiriama nuo 10 iki 40 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, priklausomai nuo atliekamų pavaduojamo darbuotojo funkcijų sudėtingumo ir krūvio;

16.2. papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos. Gali būti skiriama nuo 10 iki 60 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, priklausomai nuo pavedamų atlikti užduočių sudėtingumo ir kiekio;

16.3. įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės. Gali būti skiriama nuo 10 iki 50 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, priklausomai nuo įprastą darbo krūvį viršijančios trukmės ir krūvio.

17. Kiekviena Aprašo 16.1 – 16.3 papunkčiuose nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

18. Priemokos darbuotojams skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

19. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja ar padidėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.). Pasikeitus priemokos skyrimo aplinkybėms, darbuotojo tiesioginis vadovas siūlo nutraukti darbuotojui priemoką, pateikdamas ARUK vadovui motyvuotą tarnybinį pranešimą.

20. Priemokos skiriamos neviršijant ARUK darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

21. Už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą darbuotojai, ARUK vadovo sprendimu, gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

21.1. padėka;

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

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

21.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

22. Vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama nepriekaištingai savo pareigas einantiems darbuotojams šiais atvejais:

22.1. tarnybinė veikla ar veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius;

22.2. darbuotojams atlikus vienkartinės ypatingos svarbos užduotis;

22.3. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis;

22.4. darbuotojų gyvenimo ir tarnybos bei darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis;

22.5. darbuotojams įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją arba pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ir savo noru atsistatydinantiems iš valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareigų.

23. Sprendimą dėl vienkartinės piniginės išmokos skyrimo darbuotojui priima ARUK vadovas.

24. Aprašo 21.1 – 21.5 papunkčiuose nurodyta vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios darbuotojo pareiginės algos.

25. Vienkartinės piniginės išmokos darbuotojams mokamos, neviršijant ARUK darbo užmokesčio fondui skirtų lėšų.

26. ARUK darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, 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 IR KITOS GARANTIJOS**

27. 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 globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti biudžetinės įstaigos 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.

28. Mirus darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu) iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

29. Materialinę pašalpą darbuotojams skiria ARUK vadovas iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

30. Darbuotojams yra garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

30.1. kai darbuotojai pagal kvietimą ar šaukimą yra išvykę į teismą arba į teisėsaugos ar kontrolės (priežiūros) funkcijas atliekančias institucijas;

30.2. kai darbuotojai išvykę karo prievolę administruojančios krašto apsaugos sistemos institucijos nurodymu;

30.3. artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikų, sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

30.4. kai darbuotojai, gavę tiesioginio vadovo rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą – 1 darbo dieną per mėnesį.

## **VII SKYRIUS LIGOS PAŠALPOS MOKĖJIMAS**

31. Ligos pašalpa mokama už pirmąsias dvi ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama ligos pašalpa yra 62,06 procentų pašalpos gavėjo vidutinio uždarbio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

32. Pagrindas skirti ligos išmoką yra nedarbingumo pažymėjimas, išduotas pagal sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamas Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės.

## **VIII SKYRIUS**

### **MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ**

33. Pamainomis dirbantiems darbuotojams taikoma suminė darbo laiko apskaita, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį.

34. Darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą, darbo užmokestis yra mokamas už faktiškai dirbtas darbo valandas.

35. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

36. Už darbą švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

37. Už darbą naktį mokamas pusanthro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

38. Už viršvalandinį darbą mokamas pusanthro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

39. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginus iš Aprašo 35–38 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

## **IX SKYRIUS**

### **PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ**

40. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ARUK vadovo sprendimu:

40.1. darbuotojui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas;

40.2. darbuotojas perkliamas į aukštesnes pareigas ir pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,18 didesnę pareiginės algos koeficientą, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas;

40.3. darbuotojui gali būti taikomos Aprašo 22 punkte nustatytos skatinimo priemonės.

41. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia ir darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimas yra baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu tarnybinės veiklos vertinimu.

42. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

43. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ARUK vadovo sprendimu:

43.1. 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 tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

43.2. darbuotojas perkeliamas į žemesnes pareigas ir nustatoma pareiginė alga, kuri yra nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, negu jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnę, negu tai pareigybei nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas.

44. Darbuotojo pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies dydžius nustato ARUK vadovas.

45. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma iki kito ARUK darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies:

45.1. labai gerai – skiriama kintamoji dalis priklausomai nuo ARUK darbo užmokesčiui skirtų lėšų ne mažiau kaip 15 ir ne daugiau kaip 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies;

45.2. gerai – skiriama kintamoji dalis priklausomai nuo ARUK darbo užmokesčiui skirtų lėšų ne mažiau kaip 5 ir ne daugiau kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies;

45.3. patenkinamai – nenustatoma pareiginės algos kintamosios dalies dydis.

45.4. nepatenkinamai - nenustatoma pareiginės algos kintamosios dalies dydis. Su darbuotoju galima sudaryti rezultatų gerinimo planą (pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalį), kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Rezultatų gerinimo planą įvertinus nepatenkinamai, su darbuotoju gali būti nutraukiama darbo sutartis pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

## **X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

46. Įsigaliojus 2024 m. sausio 1 d. Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo naujai redakcijai, darbuotojų pareiginės algos koeficientai perskaičiuojami darbuotojo iki šio įstatymo įsigaliojimo gautą pareiginę algą padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

47. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetasis. Nustatytas koeficientas fiksuojamas ir gali kilti tik per veiklos vertinimą ar parkėlus į lygiavertes pareigas, turinčias pavaldžių asmenų.

48. Darbo apmokėjimo sistema keičiama ARUK vadovo įsakymu.

---

Akmenės rajono ugniagesių komandos  
darbo apmokėjimo sistemos nustatymo  
aprašo  
1 priedas

**AKMENĖS RAJONO UGNIAGESIŲ KOMANDOS  
PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA**

<b>Pareigybės lygis</b>	<b>Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį</b>
3.	Finansinės ir ūkinės veiklos specialistas
2.	Skyrininkas
1.	Ugniagesys gelbėtojas

Akmenės rajono ugniagesių komandos  
darbo apmokėjimo sistemos nustatymo  
aprašo  
2 priedas

**AKMENĖS RAJONO UGNIAGESIŲ KOMANDOS PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ  
INTERVALAI**

<b>Koeficientų reikšmės</b>				
<b>Pareigybės lygis</b>	<b>Įstatymuose nustatytas minimalus koeficientas</b>	<b>Minimali</b>	<b>Vidutinė</b>	<b>Maksimali</b>
3.	Finansinės ir ūkinės veiklos specialistas	0,67	0,83	1,04
2.	Skyrininkas	0,63	0,79	1,0
1.	Ugniagesys gelbėtojas	0,57	0,76	0,95

Nuo 2024-01-01 bazinis dydis – 1785,40 Eur

---