

## VALSTYBĖS ĮMONĖS IGNALINOS ATOMINĖS ELEKTRINĖS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO IR SKATINIMO TAISYKLĖS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės (toliau – Įmonė) darbuotojų darbo apmokėjimo ir skatinimo taisyklės (toliau – Taisyklės) reglamentuoja Įmonės darbuotojų darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, jo nustatymo tvarką, darbuotojų skatinimą, darbo užmokesčio ir kitų susijusių su darbo santykiais mokėjimų terminus ir tvarką. Šios Taisyklės yra taikomos visiems Įmonės darbuotojams, turintiems darbo santykius su Įmone.

2. Šios taisyklės parengtos, vadovaujantis šiais dokumentais:

2.1. Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės politika žmogiškųjų išteklių valdymo srityje, DVSta-0108-2;

2.2. Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės veiklos strategija;

2.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu;

2.4. Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės kolektyvine sutartimi, DVSta-1465-1.

3. Pagrindinės Taisyklėse vartojamos sąvokos:

3.1. **Atlyginimų klasė** – to paties pareigybės lygio pareigybėms taikomas bazinio atlyginimo intervalas, siekiant panašų darbą atliekantiems darbuotojams mokėti panašų bazinį atlyginimą, t.y. nustatytose atlyginimo klasės ribose.

3.2. **Atlyginimo klasės ribos** – minimali ir maksimali bazinio atlyginimo intervalo reikšmės, kurios nurodytos Taisyklių priede ir nustatomos konkrečiai atlyginimų klasei.

3.3. **Atlyginimo klasės mediana** – bazinio atlyginimo reikšmė, kuri dalija atlyginimo klasę į dvi lygias dalis ir kuri nurodyta Taisyklių priede.

3.4. **Bazinis atlyginimas** – darbo sutartimi sulgytas atlyginimas, kuris mokamas darbuotojui už per mėnesį atliekamą darbą nesant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.

3.5. **Darbas, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų** – darbas, kai remiantis profesinės rizikos vertinimo duomenimis, kuomet sveikatai kenksmingų veiksmų dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus leistinus

ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, bet teisės aktų nustatyta tvarka darbuotojams leidžiama dirbti, naudojant asmenines apsaugos priemones.

3.6. **Darbo užmokestis** – visas piniginis atlygis, mokamas darbuotojui už darbą, darbuotojo atliekamą pagal su Įmone sudarytą darbo sutartį, Kolektyvinės sutarties bei Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka.

3.7. **Darbo užmokesčio indeksavimas** – priemonių visuma, kuri užtikrina darbuotojų bazinių atlyginimų pakeitimą, siekiant šių prioritetų: išorinio konkurencingumo (bazinio atlyginimo didinimas, kai peržiūrimos atlyginimo klasių ribos), vidinio teisingumo (panašus atlygis už panašų darbą) bei skatinimo siekti ir viršyti įmonės strateginius ir individualius rodiklius. Tai apima konkurencingų bazinių atlyginimų klasių ribų nustatymą ir peržiūrėjimą; darbuotojų atlyginimų peržiūrėjimui reikalingo fondo formavimą ir jo patvirtinimą; patvirtinto bazinio atlyginimo peržiūrėjimo fondo paskirstymą struktūriniais padaliniais ir konkreitiems darbuotojams, atsižvelgiant į kiekvieno darbuotojo atlyginimo konkurencingumą atlyginimų klasėje ir metinį veiklos vertinimą.

3.8. **Fiksuotas priedas** – fiksuotas piniginis atlygis, kuris mokamas darbuotojui už darbą esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų.

3.9. **Individualūs rodikliai** – asmeniškai darbuotojui nustatyti matuojami veiklos kriterijai/tikslai/užduotys.

3.10. **Kintamas priedas už rezultatus** – piniginis atlygis, kuris mokamas darbuotojui, motyvuojant jį siekti nustatytų Įmonės/padalinio/programos/projekto veiklos ar individualių rodiklių, Įmonėje nustatyta tvarka.

3.11. **Leidimas savarankiškai dirbti** – po sėkmingo atestavimo pareigoms, vadovaujantis komisijos išvadomis, naujai priimtam ar perkeltam iš kitų pareigų darbuotojui suteiktas leidimas savarankiškai dirbti vadovaujantis VĮ Ignalinos atominės elektrinės personalo dubliavimo ir leidimo savarankiškai dirbti tvarkos aprašu, DVSta-1408-11.

3.12. **Pagrindinis atlyginimas** – piniginis atlygis, kurį sudaro darbo sutartimi sulytas bazinis atlyginimas, o esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, bazinis atlyginimas ir fiksuotas priedas.

3.13. **Pareigybės lygis** – santykinė pareigybės vertės išraiška, naudojama sugrupuoti panašaus svorio pareigybes bei jų palyginimui su kitomis pareigybėmis. Pareigybės lygis nustatomas, atlikus pareigybių vertinimą pagal Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės pareigybių vertinimo tvarkos aprašą.

3.14. **Veiklos rodikliai** – matuojami veiklos kriterijai, atspindintys Įmonės/padalinio/programos/projekto planavimo dokumentuose numatytos veiklos rezultatus.

## II SKYRIUS

### DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

4. Įmonės darbuotojo darbo užmokestį sudaro:
  - 4.1. pagrindinis atlyginimas;
  - 4.2. kintamas priedas už rezultatus;
  - 4.3. mokėjimai už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą;
  - 4.4. kiti mokėjimai (už kasmetines atostogas, už laisvą nuo darbo laiką naujo darbo paieškoms, už budėjimą Įmonėje ar namuose, už prastovą, už mokymosi atostogas ir kitų rūšių tikslines atostogas), numatyti Kolektyvinėje sutartyje ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

## III SKYRIUS

### PAGRINDINIO ATLYGINIMO NUSTATYMAS

5. Įmonės darbuotojams pagrindinio atlyginimo dydžius ir jo pakeitimus nustato Įmonės generalinis direktorius, esant struktūrinio padalinio vadovo teikimui ir Korporatyvinių reikalų ir administravimo departamento direktoriaus argumentuotai rekomendacijai.

6. Darbuotojo bazinio atlyginimo dydis priklauso nuo darbuotojo pareigybės vertės, kuri siejama su jo pareigybės lygiu ir priskyrimo vienai iš atlyginimo klasių pagal Įmonės pareigybių vertinimo metodiką, atsižvelgiant į darbuotojo pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus, reikalingą patirtį, kompetenciją, žinias ir gebėjimus.

7. Konkretus pagrindinis atlyginimas yra nustatomas darbo sutartyje individualiai kiekvienam darbuotojui pareigybės atlyginimų klasės ribose atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją, išsilavinimą, patirtį, pareigybės specifiką.

8. Atskirais, išimtiniais atvejais, nustatant bazinį atlyginimą atskiriems darbuotojams dėl jų išskirtinės arba kritinės svarbos Įmonės veiklai ir, siekiant pritraukti/išsaugoti tokius darbuotojus Įmonėje, gali būti daromos pagrįstos išimtys, nustatant bazinį atlyginimą, viršijantį atlyginimo klasės maksimalią ribą, gavus Įmonės valdybos pritarimą. Apie tokius atvejus Įmonė, laikydamasi asmens duomenų apsaugos reikalavimų, iki darbo santykių pradžios informuoja JPSA.

9. Bazinio atlyginimo dydžių ribų peržiūrėjimas, siekiant užtikrinti atlyginimų konkurencingumą, gali būti inicijuojamas vieną kartą per metus iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos, jei toks poreikis nustatytas atlikus Lietuvos atlygio rinkos tyrimus ir įvertinus Lietuvos atlygio rinką, Įmonės esamus darbuotojams mokamus atlyginimus, Įmonės patirtį pritraukiant ir

išlaikant reikiamos kvalifikacijos darbuotojus, makroekonominis šalies rodiklis (pvz. Lietuvos bendrojo vidaus produkto augimas, vidutinė metinė infliacija ir pan.) ir jų prognozes; bei įvertinus konsultavimosi metu darbuotojų atstovų išsakytą nuomonę ir argumentus dėl bazinio atlyginimo ribų peržiūrėjimo.

10. Įmonės darbuotojų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo fondas nustatomas Įmonės veiklos išlaidų plane, kuriam pritaria Įmonės valdyba, tvirtina – Lietuvos Respublikos energetikos ministras ir yra formuojamas iš dviejų dalių:

10.1. išoriniam konkurencingumui ir vidiniam teisingumui užtikrinti būtinoji dalis – argumentuotai paskaičiuota pagal realų personalo poreikį, bet ne mažiau nei 2 proc. Įmonės darbuotojams planuojamų bazinio atlyginimo lėšų metams;

10.2. kintama dalis – iki 2 proc. Įmonės darbuotojams planuojamų bazinio atlyginimo lėšų metams, kuri apskaičiuojama proporcingai rodiklių vykdymui pagal formulę:

$$PFkd = KDmax * Rjv / 100\%, \text{ kur}$$

PFkd – peržiūrėjimo fondo kintama dalis (%);

KDmax – kintamos dalies maksimalus procentas (2 %);

Rjv – veiklos strategijos įgyvendinimo metinio priemonių plano vykdymas (%).

Bazinio atlyginimo peržiūrėjimo fondo kintamoji dalis gali būti panaudota bazinių atlyginimų peržiūrėjimui įvykdžius veiklos strategijos įgyvendinimo rodiklius ne mažiau nei 70 proc. ir Įmonės valdybai pritarus.

11. Darbuotojų bazinis atlyginimas peržiūrimas pagal su Įmonės Jungtine profesinių sąjungų atstovybe suderintą Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu patvirtintą Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo tvarką, neviršijant Įmonės veiklos išlaidų plane darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

11.1. pasibaigus bandomajam laikotarpiui ir teigiamai įvertinus darbuotojo veiklą bandomuoju laikotarpiu ar gavus leidimą savarankiškai dirbti;

11.2. įvertinus darbuotojo veiklą metinio veiklos vertinimo metu;

11.3. įvertinus darbuotoją neeilinio vertinimo metu;

11.4. perėjus dirbti į kitas pareigas ir/ar pasikeitus pareigybės lygiui;

11.5. dėl darbo organizavimo pakeitimų, perskirsčius funkcijas darbuotojams.

12. Naujai priimtiems darbuotojams iki leidimo savarankiškai dirbti gavimo dienos arba bandomojo laikotarpio metu bazinio atlyginimo dydis nustatomas darbo sutarties šalių susitarimu:

12.1. darbuotojams, kuriems būtinas leidimas savarankiškai dirbti, iki tokio leidimo gavimo dienos nustatomas 20 proc. mažesnis bazinis atlyginimas, nei panašų darbą dirbantiems

darbuotojams mokamas bazinis atlyginimas, bet ne mažiau nei minimalus bazinis atlyginimas pagal atlyginimo klasę;

12.2. kitiems darbuotojams bandomojo laikotarpio metu gali būti nustatytas 20 proc. mažesnis bazinis atlyginimas, nei panašų darbą dirbantiems darbuotojams mokamas bazinis atlyginimas bet ne mažesnis nei minimalus bazinis atlyginimas pagal atlyginimo klasę.

13. Darbuotojams, dirbantiems esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, mokamas fiksuotas priedas. Vienodo, visiems darbuotojams taikomo fiksuoto priedo dydis nustatomas atsižvelgiant į nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų lygį nustatytą pagal Kolektyvinės sutarties priedą Darbo ir poilsio laiko, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, nustatymo VĮ Ignalinos AE darbuotojams tvarkos aprašą:

13.1. 1 lygis – 130 Eur dydžio fiksuotas priedas;

13.2. 2 lygis – 260 Eur.

14. Keičiantis darbuotojo darbo sąlygoms, kuriose yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, atitinkamai keičiasi mokamo fiksuoto priedo dydis.

#### **IV SKYRIUS KINTAMO PRIEDO UŽ REZULTATUS NUSTATYMAS**

15. Kintamas priedas už rezultatus gali būti mokamas atsižvelgiant į Įmonės/padalinio/programos/projekto veiklos rodiklius ir/ar į darbuotojo pasiektus individualius rodiklius, esant šioms sąlygoms:

15.1. darbuotojams yra nustatyti Įmonės/padalinio/programos/projekto veiklos rodikliai ir/ar individualūs rodikliai;

15.2. Įmonės/padalinio/programos/projekto veiklos rodikliai ir/ar individualūs rodikliai yra pamatuojami, jiems yra nustatytos siektinos reikšmės ir jų matavimo laikotarpis;

15.3. Įmonės/padalinio/programos/projekto veiklos rodiklių ir individualių rodiklių siektinos reikšmės yra pasiektos.

16. Įmonės darbuotojų skatinimo schemų rengimo, kintamo priedo už rezultatus nustatymo ir mokėjimo tvarką nustato Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu patvirtinta ir su JPSA suderinta Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų skatinimo schemos parengimo tvarka.

17. Kintamo priedo už rezultatus biudžetas nustatomas Įmonės veiklos išlaidų plane (toliau – kintamo priedo biudžetas), kuriam pritaria Įmonės valdyba, tvirtina – Lietuvos Respublikos energetikos ministras.

18. Konkreti tam tikrai darbuotojų kategorijai/darbuotojui taikoma skatinimo schema yra tvirtinama Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu, neviršijant Įmonės veiklos išlaidų plane kintamam priedui už rezultatus skirtų lėšų:

18.1. aukščiausio lygio Įmonės vadovams (tiesiogiai generaliniam direktoriui pavaldūs struktūrinių padalinių vadovai) taikomą kintamo priedo už rezultatus skatinimo schemą tvirtina Įmonės generalinis direktorius, gavęs Įmonės valdybos pritarimą.

18.2. kitiems darbuotojams taikoma kintamo priedo už rezultatus skatinimo schema yra tvirtinama Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu.

## **V SKYRIUS KITI MOKĖJIMAI**

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

20. Už darbą švenčių dieną, kuri nenustatyta pagal laiko (pamainos) grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

21. Už darbą naktį (nuo 22.00 val. iki 6.00 val.) mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

22. 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 mokestis.

23. Kiti mokėjimai (už kasmetines atostogas, už laisvą nuo darbo laiką naujo darbo paieškoms, už budėjimą Įmonėje ar namuose, prastovos atveju, už mokymosi atostogas ir kitų rūšių tikslines atostogas), susiję su darbo santykiais, atliekami Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta tvarka.

24. Įmonės vadovaujantiems darbuotojams, kurių sąrašas yra šios Kolektyvinės sutarties priedas, už darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta tvarka.

25. Jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo Įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos) ir jeigu darbuotojas dėl sveikatos būklės perkeliamas (jo sutikimu) į kitą, mažiau apmokamą ir jo sveikatą bei, jeigu yra galimybė, kvalifikaciją atitinkantį darbą, jam 2 mėnesių laikotarpiu paliekamas darbo sutartyje nustatytas ir iki perkėlimo mokėtas darbo užmokestis.

26. Darbuotojas, gavęs kontrolinę metinę radiacijos dozę (didesnę nei 20 mSv), yra perkeliamas iš jonizuojančiosios spinduliuotės zonos laikinai į kitą darbo vietą Įmonėje, mokant jam ne mažesnę nei vidutinį darbo užmokestį pagal ankstesnę darbo vietą visą perkėlimo laiką.

27. Darbuotojams už privalomus mokymus (mokymai ir/ar atestavimai pagal išorės ar vidaus teisės aktų reikalavimus) paliekamas darbo užmokestis.

28. Darbuotojams, kurie tobulina savo kvalifikaciją administracijos nurodymu dalyvaudami kursuose, seminaruose, konferencijose ir kituose renginiuose įmonės viduje ar išorėje mokamas bazinis atlyginimas.

29. Naujai priimtiems darbuotojams, kuriems reikalingas mokymas pareigoms, iki leidimo savarankiškai dirbti gavimo dienos:

29.1. teorinio ir praktinio mokymosi laikotarpiu normaliomis darbo sąlygomis mokamas bazinis atlyginimas;

29.2. praktinio mokymosi laikotarpiu, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų – bazinis atlyginimas ir fiksuotas priedas.

30. Darbuotojams, savo iniciatyva besimokantiems pagal formaliojo švietimo programas bei pateikusiems šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymą dėl mokymosi trukmės, už teisės aktų nustatytos trukmės mokymosi atostogas mokama pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

31. Komandiruojamam darbuotojui visą komandiruotės laiką paliekamos jo darbo pareigos ir darbo užmokestis. Darbo užmokestis išsaugomas už visas darbo dienas pagal darbuotojo darbo/individualų darbo grafiką.

## **VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TVARKA IR KITOS SĄLYGOS**

32. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį: avansinis mokėjimas – einamojo mėnesio 22 – 24 dienomis, likusi darbo užmokesčio dalis – kito mėnesio 8 – 10 dienomis. Jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas - kartą per mėnesį. Avansinis mokėjimas sudaro 25 procentus bazinio atlyginimo, sulygtu darbuotojo darbo sutartyje, ir mokamas už per pirmąją einamojo mėnesio pusę faktiškai dirbtą laiką. Išskirtiniais atvejais esant raštiškam motyvuotam darbuotojo prašymui, avansinis mokėjimas gali būti didesnis, bet ne daugiau nei 50 procentų bazinio atlyginimo. Tuo atveju, kai darbdaviui yra pateiktas antstolio patvarkymas dėl skolos išieškojimo iš darbuotojo darbo užmokesčio ar kitų pajamų, avansinio mokėjimo suma gali būti sumažinta.

33. Pagrindinis atlyginimas, kintamas priedas už rezultatus, kitos Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytos priemokos darbuotojui yra išmokamas proporcingai per praėjusį mėnesį pagal grafiką dirbtam darbo dienų/valandų skaičiui.

34. Darbo užmokestis pagal darbuotojo prašymą pervedamas į darbuotojo nurodytą sąskaitą jo pasirinktame banke.

35. Suteikiant darbuotojui kasmetines atostogas, vidutinis darbo užmokestis (atostoginiai):

35.1. už atostogų dalį, viršijančią 5 (penkias) darbo dienas ar 1 (viena) savaitę, mokamas ne vėliau kaip prieš 3 (tris) kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios;

35.2. už kasmetinių atostogų dalį, neviršijančią 5 (penkias) darbo dienas ar 1 (viena) savaitę, mokamas 35 p. nustatytais darbo užmokesčio mokėjimo terminais;

35.3. atostoginiai darbuotojo prašymu gali būti mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

36. Apskaitos skyriaus paskirti darbuotojai raštu ar, esant darbuotojo prašymui, elektroniniu būdu pateikia darbuotojams informaciją apie jiems apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę:

36.1. darbuotojams, kurie turi prieigą prie Įmonės elektroninio pašto, - į konkretaus darbuotojo Įmonės elektroninį paštą;

36.2. darbuotojams, kurie neturi prieigos prie Įmonės elektroninio pašto, - į asmeninį elektroninį paštą, nurodytą darbuotojo prašyme, ar per struktūriniame padalinyje paskirtus atsakingus asmenis.

## **VII SKYRIUS ATSAKOMYBĖ IR KONTROLĖ**

37. Įmonės generalinis direktorius atsako už darbo užmokesčio politikos formavimą, šių Taisyklių įgyvendinimą ir laikymąsi.

38. Veiklos planavimo ir finansų departamento direktorius atsako už lėšų, skirtų Įmonės darbuotojų darbo apmokėjimui, skyrimą bei darbo užmokesčio apskaitą ir išmokėjimą.

39. Korporatyvinių reikalų ir administravimo departamento direktorius atsako už Įmonės darbuotojų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo fondo formavimą; už lėšų, skirtų darbuotojų darbo užmokesčiui, panaudojimą; darbuotojų darbo užmokesčių dydžių atitikimą nustatytiems pareigybių lygiams ir šių Taisyklių nuostatų atitikimą teisės aktams.



40. Struktūrinių padalinių vadovai pagal savo kompetenciją atsako už šių taisyklių laikymąsi, aiškių individualių rodiklių nustatymą padalinio darbuotojams.

41. Įmonės administracija ir Darbuotojų atstovai atsako už šių Taisyklių išaiškinimą Įmonės darbuotojams bei už jų informavimą apie planuojamus darbo užmokesčio valdymo pokyčius.

## **VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

42. Įmonės generaliniam direktoriui darbo užmokesčio pastoviosios ir kintamosios dalies dydžius nustato Lietuvos Respublikos energetikos ministras.

43. Taisyklės ir jų pakeitimai yra tvirtinami Kolektyvinės sutarties šalių susitarimu ir Įmonės valdybos sprendimu.

44. Taisyklės įsigalioja nuo Kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos.

---

## VALSTYBĖS ĮMONĖS IGNALINOS ATOMINĖS ELEKTRINĖS DARBUOTOJŲ BAZINIO ATLYGINIMO DYDŽIAI

Atlygi- nimo klasė	Pareigybės lygis	Bazinio atlyginimo dydžiai, Eur		
		minimalus	mediana	maksimalus
<b>Darbininkai / aptarnaujantis personalas</b>				
1	DL1	677	902	1128
2	DL1.5	751	1001	1251
3	DL2	833	1111	1389
4	DL2.5	925	1233	1541
5	DL3	1027	1369	1711
6	DL3.5	1140	1520	1900
7	DL4	1265	1687	2109
<b>Specialistai</b>				
6	SL1	1140	1520	1900
7	SL1.5	1265	1687	2109
8	SL2	1405	1873	2341
9	SL2.5	1559	2079	2599
10	SL3	1731	2308	2885
11	SL3.5	1922	2562	3203
12	SL4	2133	2844	3555
13	SL4.5	2368	3157	3946
14	SL5	2628	3504	4380
<b>Vadovai</b>				
10	VL1	1731	2308	2885
11	VL1.5	1922	2562	3203
12	VL2	2133	2844	3555
13	VL2.5	2368	3157	3946
14	VL3	2628	3504	4380
15	VL3.5	2917	3889	4861
16	VL4	3238	4317	5396
17	VL4.5	3594	4792	5990
18	VL5	3989	5319	6649