

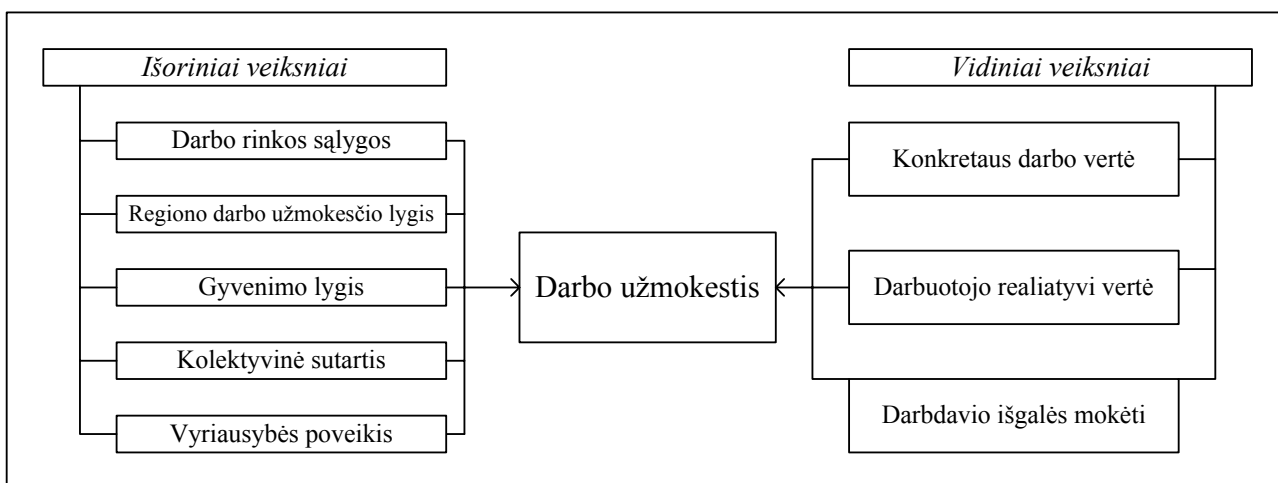
Autorius ir šaltinis	Atlyginimo struktūra		
Bučiūnienė, I. (2005). <i>Personalo valdymo programa</i> . Paskaitų medžiaga. Vilnius: ISM	Tiesioginis piniginis atlyginimas	Darbo užmokestis	
		Premijos	
		Priedai	
		Priemokos	
	Netiesioginis piniginis atlyginimas	Draudimo paslaugos	
	Taupymo ar pensijų fondai ir kt.		
	Netiesioginis natūrinis atlyginimas	Tarnybinio automobilio skyrimas	
Paskolų suteikimas			
Mokymų apmokėjimas ir kt.			
Bagdžiūnienė, V. (2005). <i>Įmonių veiklos planavimas ir analizė</i> . Vilnius: Conto litera, p.101	Darbo užmokestis	Pareiginis atlygis	
		Personalinis priedas	
		Premijos už metų rezultatus	
		Premijos už padalinio veiklos rezultatus	
		Personalinės premijos	
		Kompensacijos numatytos LR darbo kodekse	
	Kitos išmokos	Privalomojo socialinio draudimo	
	Garantijų fondo įmokos		
	Netiesioginis materialinis atlyginimas	Beprocentinių paskolų suteikimas	
		Mokymo išlaidų sumokėjimas	
Atvežimas į darbą ir atgal ir kt.			
Gerikienė, V., Marčinskas, A. (2002). Atlyginimo už darbą tendencijos ekonomikos globalizavimo kontekste. <i>Ekonomika</i> , 60, p. 38	Tiesioginis atlyginimas	Pagrindinis darbo užmokestis	
		Priemokos	
		Priedai	
		Premijos	
		Komisiniai	
	Netiesioginis atlyginimas	Laikas	
		Daiktai	
		Paslaugos	
Martocchio, J.J. (2001). <i>Strategic compensation: a human resource management approach</i> , 2nd edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, p. 24	Išorinis atlyginimas	Piniginis	Bazinis atlyginimas
			Koregavimas pagal pragyvenimo lygio pakitimus
			Darbo trukmės priedas
			Priedas už nuopelnus
			Progresyvinius ar kintamus priedas
			Priedas už žinių ar įgūdžių įgyjimą
	Nepiniginis	Kvalifikacijos kėlimo organizavimas	
		Laisvalaikio organizavimas	
		Dovanos	
		Lengvatų suteikimas ir kt.	
Vidinis atlyginimas	Atspindi, kaip kaip paskirto darbo atlikimas įtakoja darbuotojo savijautą, jo psichologines būkles		
Sakalas, A. ir kt. (2000). <i>Pramonės įmonių vadyba</i> . Kaunas: Technologija, p. 471	Materialinis atlyginimas	Darbo užmokestis	Pastovioji dalis, kurios dydį lemia darbo vietoje atliekamo darbo turinys
			Kintama dalis, kurios dydį lemia darbuotojo savybės ir jo elgsena darbe
	Premijos	Vienkartiniai atlyginimai, skiriami grupei arba atskiriems asmenims už unikalios veiklos rezultatus, gerokai padidinusius įmonės pelną arba pagerinus veiklos kokybę, kuri teigiamai veikia ilgalaikį pelną	
Moralinis atlyginimas	Moralinio poveikio priemonės, kuriomis darbuotojams sudaromas psichologinis komfortas		

Darbo užmokesčio apibrėžimai

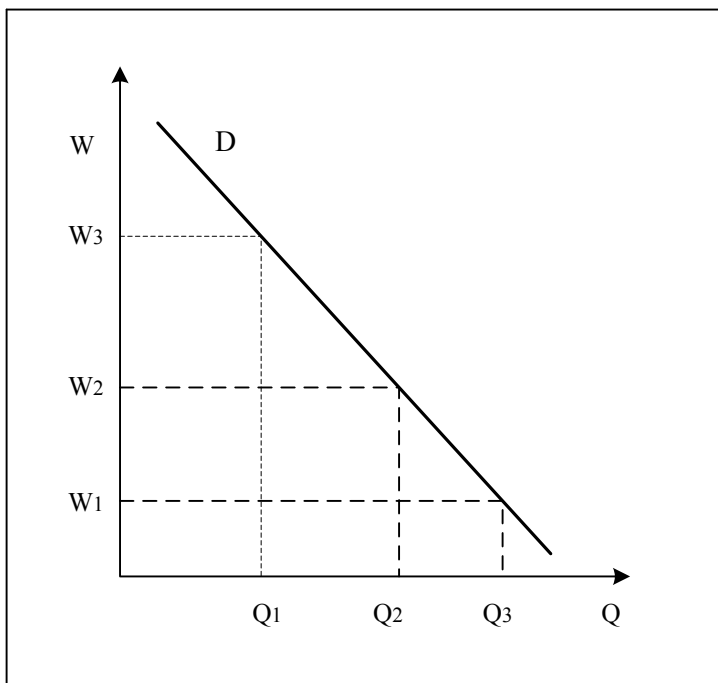
Šaltinis	Interpretacija
Andrijauskienė, A. (2004). Įmonių ekonomika. Vilnius: Presvika, p. 67; Pass, Ch., Lowes, B., Davies, L. (1988). Dictionary of economics. London: Collins reference, p. 70	Darbo užmokestis (wages) – išmokos darbininkams už jų darbo jėgos kaip gamybos veiksnio panaudojimą. Bendru požiūriu darbo užmokestis yra pajamų šaltinis ir vertinamas kaip nacionalinių pajamų dalis.
Andrijauskienė, A. (2004). Įmonių ekonomika. Vilnius: Presvika, p. 67	Įmonės požiūriu darbo užmokestis - tai darbo išteklių kaina, veikianti gamybos procese ir yra gamybos ir realizacijos kaštų dalis.
Fayol H. (2005). Administravimas teorija ir praktika. Vilnius: Eugrimas, p. 49	Darbo užmokestis yra suteiktų paslaugų kaina. Jis turi būti teisingas ir tenkinti tiek personalą, tiek įmonę (darbuotoją ir darbdavį).
Mačernytė-Panomariovienė, I. (2003). Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, p. 11	Darbo užmokestis - tai atlyginimas, kurį darbdavys moka darbuotojui, atsižvelgdamas į nustatytas darbo normas, darbuotojo indėlį ir darbo kokybę, bet ne mažesnis už valstybės patvirtintą minimumą, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys gavo pelno, ar ne.
Martinkus, B., Vaičiūnas, G., Venskus, R. (2005). Gamybos vadyba. Šiauliai: ŠU leidykla, p. 97	Darbo užmokestis - pinigine forma išreikštas pajamų šaltinis; jis vertinamas kaip nacionalinių pajamų dalis, kurią visuomenė moka savo nariams pagal jų sunaudotą darbo kiekį bei kokybę jų materialiniams ir kultūriniais poreikiams tenkinti; tai išmokos darbuotojams už jų darbo jėgos kaip gamybos veiksnio panaudojimą.
Paulavičius, K. B. (1998). Darbo rinka. Vilnius: VPU leidykla, p. 14	Darbo užmokestis yra specifinės prekės, darbo jėgos, kaina.
Paulavičius, K. B. (1998). Darbo rinka. Vilnius: VPU leidykla, p. 44	Darbo užmokestis yra darbo jėgos vertės pinigine išraiška arba jos kaina.
Sakalas, A. ir kt. (2000). Pramonės įmonių vadyba. Kaunas: Technologija, p. 463	Atlyginimas už darbą yra samdomųjų darbuotojų kiekybinis reliatyvios vertės matas. Jis ne tik tiesiogiai veikia daugumos žmonių gyvenimo lygį, bet ir visuomeninę padėtį bei pripažinimą įmonės viduje ir už jos ribų.
Владимировна, Л. П. (2000). Экономика труда. Москва: Издательский дом Дашков и Ко, p. 144	Darbo užmokestis - tai darbo jėgos kaina, atitinkanti vartojimo prekių ir paslaugų, kurios užtikrina darbo jėgos atstatymą, darbuotojo ir jo šeimos narių fizinių ir dvasinių poreikių patenkinimą, vertę.

Šaltinis: sudaryta autorės

Darbo užmokesčio dydį lemiantys veiksniai

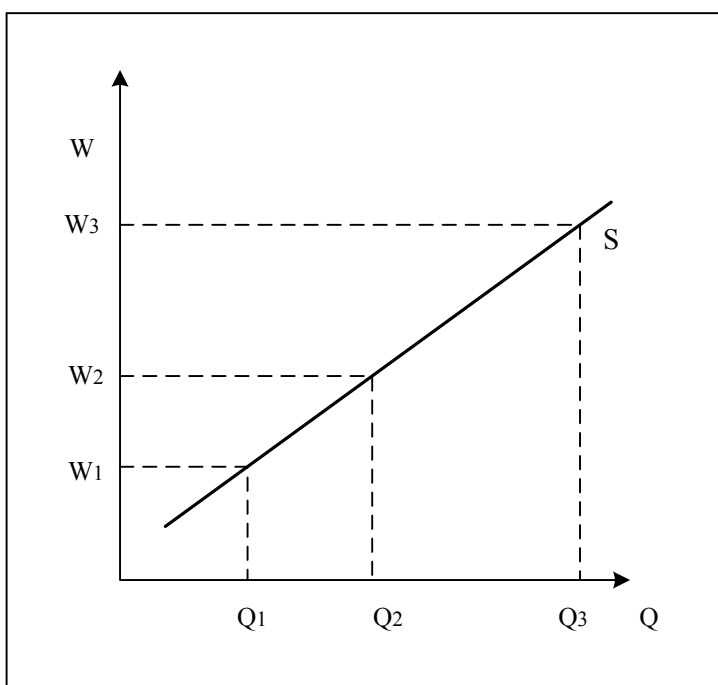


Šaltiniai: Sakalas, A. ir kt. (2002). Pramonės įmonių vadyba. Kaunas: Technologija, p. 464;
 Martinkus, B., Žičkienė, S., Žilinkas, V. (2002). Įmonės ekonomika. Šiauliai: ŠU leidykla, p. 122;
 Martinkus, B. (2003). Darbo procesų valdymas. Šiauliai: ŠU leidykla, p. 98;
 Martinkus, B., Žičkienė, S. (2006). Verslo organizavimas. Šiauliai: ŠU leidykla, p. 110.

Darbo užmokesčio priklausomybė nuo darbo pasiūlos bei paklausos

Darbo užmokestis ir darbo jėgos paklausos kreivė

Šaltinis: Paulavičius, K.B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU leidykla, p. 12



Darbo užmokestis ir darbo jėgos pasiūlos kreivė

Šaltinis: Paulavičius, K.B. (2002). Darbo rinka. Vilnius: VPU leidykla, p. 14

Pagrindinės darbo užmokesčio teorijos

<i>Teorijos pavadinimas</i>	<i>Apibūdinimas</i>
<i>Žmogaus kapitalo teorija</i>	Aiškina priežastis, lemiančias atskirų darbuotojų ribinio produkto ir jų darbo kainos skirtumus. Tai skirtingos investicijos į žmogų, rengiant jį tam tikrai veiklai. Darbo kaina turi padengti šias skirtingas investicijas, dėl to atsiranda jos skirtumai.
<i>Sutarčių teorija</i>	Šioje teorijoje darbo užmokesčio diferencijavimas siejamas su rizikos veiksniais, įtakančiais darbo užmokestį tiek darbdavio, tiek samdomo darbuotojo požiūriu. Sutarties pagrindu kiekviena šalis prisiima savo įsipareigojimus: darbo užmokestis didinamas mainais į didesnes darbo pastangas bei jo produktyvumą.
<i>Kvazirentos teorija</i>	Šioje teorijoje darbo užmokestis aiškinamas rentinių elementų apraiškomis darbo rinkoje. Darbo užmokestis virsta renta tais atvejais, kai tam tikrų darbuotojų darbo pasiūla yra neelastinga paklausai, dažniausiai tik trumpą laikotarpį. Šis trumpalaikis pasiūlos neelastingumas darbo užmokesčiui suteikia rentos požymių, iš dalies jį paverčia kvazirenta. Šie kvazirentos elementai diferencijuoja darbo užmokestį per trumpą laikotarpį.
<i>Segmentuotos darbo rinkos teorija</i>	Šioje teorijoje darbo užmokesčio skirtumai grindžiami socialinių partnerių susitarimais arba konkurencija. Dėl susitarimų konkretus darbo užmokestis gali įvairuoti. Taip yra dėl skirtingos darbuotojų kvalifikacijos, kas sudaro prielaidas skirtingo darbo užmokesčio susiformavimui net tos pačios profesijos ribose.
<i>Pragyvenimo lėšų teorija</i>	Teorijoje teigiama, kad atlyginimo paketo pagrindas - darbo jėgos pragyvenimo lygis, kadangi tuo atveju, kai atlyginimo lygis yra didesnis už pragyvenimo lygį, padidėja darbo paklausa, ko pasekoje atlyginimai sumažėja iki pragyvenimo lygio. Žemesni nei pragyvenimo lygis atlyginimai mažina darbo jėgos dydį, tuo atveju atlyginimai kyla, tačiau tik iki pragyvenimo lygio.
<i>Atlyginimų fondo teorija</i>	Šios teorijos esmė yra ta, kad atlyginimo kilimas vyksta iš fiksuoto kapitalo fondo, iš kurio nesaikingas lėšų išėmimas sumažins galimybę gauti atlyginimus kitiems darbuotojams. Bet koks atlyginimo pakėlimas turėtų būti finansuojamas iš pelno, o jo sumažėjimas savo ruožtu sumažina santaupas, sudarančias kapitalą, kurio pagrindu formuojamas atlyginimų fondas.
<i>Ribinė-našumo teorija</i>	Ši teorija teigia, kad darbdaviai moka tik tą atlyginimą, kuris daugiausia yra lygus papildomai produkto vertei, kurią prideda prie viso produkto vertės vienas papildomas darbininkas

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis: Skominas, V. (2000). Mikroekonomika. Vilnius: Enciklopedija

**Darbų ir pareigybių vertinimo veiksniai, veiksmų lygiai bei jų vertė
(balais ir procentais)**

Eil. Nr.	Veiksniai	Veiksnių vertė	
		balai	proc.
1	Išsimokslinimas	75	15
1.1.	Darbui atlikti išsimokslinimas nebūtinai	15	20
1.2.	Vidurinis išsimokslinimas	22,5	30
1.3.	Profesinė mokykla	30	40
1.4.	Aukštasis išsimokslinimas, kolegija	37,5	50
1.5.	Aukštasis išsimokslinimas, bakalauro	45	60
1.6.	Magistras	60	80
1.7.	Mokslų daktaras	75	100
2	Profesinė patirtis	70	14
2.1.	Darbas nereikalauja darbo patirties. Paprastas, pasikartojantis darbas	7	10
2.2.	Reikalingas apmokymas darbo vietoje iki 3 mėn.	14	20
2.3.	Reikalinga 1 metų darbo patirtis. Darbas pasikartoja. Vidutinio sudėtingumo arba paprastas įvairus darbas	21	30
2.4.	1-2 metų panašaus pobūdžio veiklos patirtis ir 1 metų vadovavimo patirtis	28	40
2.5.	3 metų panašaus pobūdžio veiklos patirtis ir 1 metų vadovavimo patirtis	35	50
2.6.	4-5 metų praktinė patirtis. Įvairus sudėtingas darbas	42	60
2.7.	Didesnė nei 5 metų darbo patirtis, nuolatinis kvalifikacijos kėlimas	49	70
2.8.	Gebėjimas apibendrinti duomenis ir pateikti jų analizę	56	80
2.9.	Gebėjimas vadovauti funkciniai veiklos kryptims (gamybai, pardavimams, teisei)	63	90
2.10.	Ypatingi analitiniai sugebėjimai, didelė vadovavimo patirtis	70	100
3	Pareigų ir vadybos lygiai	50	10
3.1.	Žemos kvalifikacijos reikalaujantys darbai	5	10
3.2.	Vidutinės kvalifikacijos	10	20
3.3.	Aukštos kvalifikacijos darbai ir asocijuotų specialistų darbai	15	30
3.4.	Specialistai	20	40
3.5.	Vyresnieji specialistai ir žemutinės grandies vadovai	25	50
3.6.	Padalinių vidutinės grandies vadovai	30	60
3.7.	Centrinės administracijos vidutinės grandies vadovai	35	70
3.8.	Teritorinių padalinių vadovai	40	80
3.9.	Aukščiausio lygio vadovai, atsakingi už konkrečią svarbią bendrovės veiklos sritį	45	90
3.10.	Aukščiausio lygio vadovai, atsakingi už visą organizacijos veiklą	50	100

tęsiama

Eil. Nr.	Veiksniai	Veiksnių vertė	
		balai	proc.
4	Sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė	75	15
4.1.	Standartiniai darbai	7,5	10
4.2.	Reikia priimti sprendimus, bet veiksmai yra kontroliuojami	15	20
4.3.	Sprendimai savarankiški, problemos apibrėžtos, kontroliuojamas rezultatas	22,5	30
4.4.	Darbas savarankiškas, kontroliuojamas kolektyvinis rezultatas	30	40
4.5.	Neapibrėžtos problemos, sprendimai nulemia rezultatą	37,5	50
4.6.	Operatyviniai sprendimai, kurie nulemia veiklos rezultatus, turi jiems esminę įtaką	52,5	70
4.7.	Sprendimui priimti reikia analitinio problemos įvertinimo, sprendimo įtaka visai organizacijai (taktikai ir politikai)	60	80
4.8.	Vadovavimas kolektyviniam valdymo organui, sprendžiant problemas, susijusias su svarbiausiais strateginiais klausimais	75	100
5	Savarankiškumas ir kūribingumas darbe	70	14
5.1.	Aukštas struktūrizavimo lygis (rutininiai darbai)	7	10
5.2.	Vidutinis struktūrizavimo lygis (fizinių profesijų darbai)	14	20
5.3.	Žemas struktūrizavimo lygis (intelektualių profesijų darbai)	21	30
5.4.	Žemas struktūrizavimo lygis, reikalinga informacija iš įvairių organizacijos padalinių	28	40
5.5.	Veiklą apsprendžia bendravimas su kitų padalinių nariais (grupės vadovas)	35	50
5.6.	Užduotys apibrėžtos, bet reikalinga nuolat atnaujinama informacija iš išorės	42	60
5.7.	Vyrauja neapibrėžtos užduotys, reikia savarankiškai naudotis nuolat atnaujinama informacija iš išorinės aplinkos	49	70
5.8.	Labai didelis neapibrėžtumasis, reikalaujantis kelių specialybių žinių	56	80
5.9.	Plačiaplaniškas darbas, reikalaujantis kūrybiškumo, naujoviškumo, intuicijos, aukšto išsilavinimo, tikslaus vidinės ir išorinės aplinkos ryšių įvertinimo	70	100
6	Atsakomybė	60	12
6.1.	Nėra materialinės atsakomybės	6	10
6.2.	Atsakomybė už darbo priemones	12	20
6.3.	Materialinių vertybių valdymas, nesusijęs su nuostoliais (maža nuostolių tikimybė)	18	30
6.4.	Atsakomybė už grupės veiklos administravimą (mažų grupių vadovai)	24	40
6.5.	Didelė veiklos įtaka klientų išsaugojimui	30	50
6.6.	Atsakomybė už personalo ugdymą, finansinių išteklių naudojimą, darbo įstatymų taikymą	36	60
6.7.	Didelė finansinių sandorių įtaka organizacijos pelnui	42	70
6.8.	Atsakomybė už materialines ir finansines vertybes, nulemianti savarankiško regioninio padalinio veiklą arba veiklos sferą	48	80
6.9.	Atsakomybė už konkrečios veiklos politikos formavimą ir jos įgyvendinimą	54	90
6.10.	Atsakomybė už dideles materialines (finansines) vertybes ir žmogiškąjį kapitalą, susijusi su didelių nuostolių rizika	60	100

Eil. Nr.	Veiksniai	Veiksnių vertė	
		balai	proc.
7	Darbo sunkumas	50	10
7.1.	Nesudėtingas fizinis, nereikalaujantis nervinės įtampos darbas	10	20
7.2.	Sudėtingas fizinis darbas (vairuotojai, kopijuotojai ir pan.)	15	30
7.3.	Epizodiškai sukeliantis nervinę įtampą darbas	20	40
7.4.	Darbas, susijęs su nuolatiniu protiniu ar fiziniu krūviu ir nervine įtampa	30	60
7.5.	Didelės protinės ir nervinės įtampos darbas; veikla, nereglamentuota darbo laiku	40	80
7.6.	Didelės protinės ir nervinės įtampos darbas, susijęs su nuolatiniu rūpesčiu dėl visos organizacijos veiklos	50	100
8	Darbo sąlygos	50	10
8.1.	Kabinetas ar kitas pastatas (darbo vieta), kuriuose kontroliuojamos darbo sąlygos	10	20
8.2.	Iš dalies galima kontroliuoti darbo vietos temperatūrą, ribotas santykis su purvu, triukšmu ir kvapais. Minimalus pavojus sveikatai ir saugumui	25	50
8.3.	Darbas su sudėtingais įrengimais, šiek tiek vaikiamas gamtinių ar saugos veiksnių	30	60
8.4.	Sunkios fizinės sąlygos, dirbant šaltu oru, karštyje, dulkėse, triukšmingoje aplinkoje	35	70
8.5.	Nepalankios sanitarinės sąlygos arba sunkios psichologinės darbo sąlygos, esant normalioms fizinėms sąlygoms	40	80
8.6.	Darbas padidinto pavojingumo ar sveikatai ir saugumui nepalankiomis sąlygomis	45	90
8.7.	Darbas ekstremaliomis sąlygomis, neprognozuojamoje aplinkoje	50	100

Šaltinis: Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoras, V. (2004). Darbų ir pareigybių vertinimo metodika.

Vilnius: DSTI, p. 15-16.

Darbo vietos vertinimo kortelė

Pareigos: _____

	<i>Veiksniai</i>	<i>Veiksnių lygis</i>	<i>Balų skaičius</i>	<i>Pastabos</i>
1	Išsimokslinimas			
2	Profesinė patirtis			
3	Pareigų ir vadybos lygiai			
4	Sprendimų priėmimo mąstas ir veikimo laisvė			
5	Savarankiškumas ir kūrybiškumas darbe			
6	Atsakomybė			
7	Darbo sunkumas			
8	Darbo sąlygos			
	Viso:			

Pareigybių įvertinimas balais nustato jų priklausomybę konkrečiai tarifinei darbo užmokesčio kategorijai

Darbo įvertinimo ekspertai:

.....
vardas, pavardė, parašas

.....
vardas, pavardė, parašas

.....
vardas, pavardė, parašas

Darbo įvertinimui pritarė centrinė vertinimo komisija

200..... m. mėn. d.

Protokolo Nr.

Komisijos pirmininkas

.....
vardas, pavardė, parašas

Komisijos sekretorius

.....
vardas, pavardė, parašas

Darbo vietos priskyrimas tarifinei kategorijai

Tarifinė kategorija	Darbo vietos vertė balais
1	Iki 70
2	71 - 88
3	89 - 106
4	107 - 124
5	125 - 142
6	143 - 160
7	161 - 178
8	179 - 196
9	197 - 214
10	215 - 232
11	233 - 250
12	251 - 268
13	269 - 286
14	287 - 304
15	305 - 322
16	323 - 340
17	341 - 358
18	359 - 376
19	377 - 394
20	395 - 412
21	413 - 430
22	431 - 448
23	449 - 466
24	467 - 484
25	485 - 500

Šaltinis: Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoras, V. (2004). Darbų ir pareigybių vertinimo metodika.

Vilnius: DSTI, p. 20

Specialių žinių įvertinimo schema

DU kategorija	Balai	Kalbų žinojimas*				Kompiuterių ir automašinių valdymo sugebėjimai				Įnašas į veiklos efektyvumą (darbo reikšmingumas)					Technologijos sudėtingumas		
		1	2	3	4	Kompiuteris	Auto-mašinos	K+A	Programavimas	Darbo vietos	Padalinio	Verslo vnt.	Organizacijos	Regiono	Paprastai	Sudėtinga	L. sudėtinga
1										+10							
2										+10							
3										+10							
4										+10							
5										+10							
6										+10							
7		+10				+10	+10				+10						+15
8		+10				+10	+10				+10						
9			+10			+10	+10				+10					+10	
10			+10				+10				+10					+10	
11			+10								+10						+10
12			+15					+15	+15			+10					+10
13			+15					+15	+15			+10					+10
14			+15					+15	+15			+10					+10
15			+15					+15	+15			+10					+15
16			+15					+15	+15			+10					+15
17			+15					+15	+15			+10					+15
18			+15	+20				+15				+10					
19			+15	+20				+15				+10					
20			+15	+20				+15				+10					
21			+15	+20									+15				
22			+15	+20									+15				
23			+10	+10										+20			
24			+10	+10										+20			
25														+20			

Šaltinis: Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoras, V. (2004). Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Vilnius: DSTI, p. 21

Vienetinės darbo užmokesčio formos atmainos (sistemos)

Pavadinimas	Apibūdinimas
<i>Tiesioginė sistema</i>	Numato tiesioginę proporcingą priklausomybę tarp darbo rezultatų ir darbo užmokesčio didėjimo. Skatina darbuotojus dirbti intensyviau ir pagaminti didesnį kiekį produkcijos, ar suteikti daugiau paslaugų, tačiau šiuo atveju nukenčia darbų ar paslaugų kokybė.
<i>Progresinė</i>	Už planinių užduočių įvykdymą apmokama pagal nominalius įkainius, o už gaminius virš normuotos užduoties – pagal padidintus. Įkainiai didinami atsižvelgiant į moksliskai pagrįstą darbo normų įvykdymą procentais pagal specialias skales. Skatina viršyti gamybinės užduoties ir labai didina darbuotojo piniginį atlyginimą. Darbo užmokesčio augimo tempai gali viršyti darbo našumo augimą. Todėl ši sistema naudojama tik ypač svarbių užduočių vykdymo skatinimui.
<i>Regresyvinė</i>	Įvykūžius normuotą užduotį už kiekvieną papildomą detalę ar operaciją pradedami taikyti vis mažesni įkainiai. Kuo labiau viršijamos darbo normos, tuo lėčiau didėja atlyginimas. Ši darbo užmokesčio sistema dar vadinama „papildomų pajamų pasidalinimo sistema“, t.y. darbuotojas dalijasi su darbdaviu pajamomis, gautomis padidėjus darbo našumui ne dėl darbuotojų nuopelnų, o todėl, kad kapitalo savininkas sudarė sąlygas našiau dirbti.
<i>Diferencijuota (baudu)</i>	Naudojami skirtingi tarifiniai įkainiai, kurie priklauso nuo normų įvykdymo lygio. Kai normos neįvykdomos, taikomas mažesnis tarifinis įkainis, o normas įvykūžius 100 proc. arba viršijus – didesni įkainiai. Sistema naudojama siekiant pagerinti kiekybinius veiklos rodiklius.
<i>Fiksuotų priedų</i>	Taikant šią sistemą už kiekvieną virš normos pagamintą produkcijos vienetą mokamas fiksuotas priedas. Skatina darbininkus didinti gamybos apimtį.
<i>Asmeninių priedų</i>	Tarifinis atlygis pagal kurį apskaičiuojamas darbo užmokestis, susideda iš darbo tarifinio atlygio ir asmeninio priedo. Tarifinis atlygis priklauso nuo darbo sudėtingumo ir darbo rezultatyvumo, o asmeninį priedą, priklausomai nuo šalies, ar įmonės, gali lemti įvairūs kriterijai: stažas ir amžius, požiūris į darbą, domėjimasis darbu, atsakingumo jausmas ir kiti.
<i>Netiesioginė</i>	Darbuotojų uždarbis priklauso nuo jų aptarnaujamų darbininkų darbo rezultatų. Pagal šią sistemą rekomenduojama apmokėti derintojų, elektrikų, remontininkų ir kitų šios kategorijos darbininkų darbą. Jų darbo užmokestis priklauso nuo pagrindinių darbininkų – vienietininkų išdirbio ir apskaičiuojamas remiantis netiesioginiu vienietiniu įkainiu.
<i>Akordinė</i>	Darbo apmokėjimo dydis nustatomas ne už kiekvieną pagamintą produkcijos vienetą, už visą darbų apimtį, t.y. už taip vadinamą akordinę užduotį. Su darbuotojais atsiskaitoma, baigus visą darbą. Jeigu darbas užtrunka ilgai, tai atsižvelgiant į atliktų darbų apimtį, mokamas avansas. Ši darbo užmokesčio sistema skatina darbuotojus greičiau siekti galutinių darbo rezultatų.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis analizuota literatūra

Laikinės darbo užmokesčio formos atmainos (sistemos)

Pavadinimas	Apibūdinimas
<i>Paprastoji</i>	Darbuotojams mokama už dirbtą laiką pagal tarifinius atlygius. Taikant šį apmokėjimo būdą, darbuotojų darbo užmokestis nesiejami su pasiektais darbo rezultatais. Pagrindinis šios formos trūkumas, kad ji neskatina siekti gerų kiekybinių ir kokybinių rodiklių.
<i>Laikinė su privaloma įvykdyti užduotimi</i>	Darbuotojui sumokama už dirbtą laiką, tačiau darbuotojas privalo įvykdyti nustatytą normuotą užduotį. Jei užduotys nevykdomos, analizuojamos priežastys ir priimami atitinkami sprendimai (mažinti normą, keisti darbuotoją ar kt.). A. Sakalo ir kt. (2000) nuomone, ši darbo užmokesčio forma yra pati efektyviausia siekiant idealios darbo kokybės.
<i>Asmeninių priedų</i>	Darbo užmokestis susideda iš dviejų dalių. Viena iš jų priklauso nuo darbo vertinimo, o kita dalis nustatoma atsižvelgiant į asmeninius nuopelnus. Kiekvienas antrosios dalies veiksnys vertinamas atskirai, ir bendras įvertinimas pridedamas prie pirmosios, pagrindinės dalies. Antroji, papildoma dalis peržiūrima nustatymu grafiku (kas ketvirtį, kas pusmetį ir pan.).
<i>Kelių atlygių</i>	Nustatomi du ar trys valandiniai tarifai. Vienas tarifas yra bazinis. Jis taikomas darbuotojams, kurie įvykdo nustatytas darbo normas. Kitas, didesnis tarifas, nustatomas darbuotojams viršijantiems darbo normas. Gali būti nustatytas dar vienas tarifas - mažesnis už bazinį, kuris taikomas darbuotojams nevykdantiems darbo normos. Ši darbo užmokesčio forma analogiška vienetinei diferencijuotai darbo užmokesčio formai.
<i>Japonų tradicinė pagal amžių</i>	Paremta tarifiniais atlygiais, kurių dydis priklauso nuo darbuotojų amžiaus. Kuo ilgiau darbuotojas dirba įmonėje, tuo didesnis jo atlyginimas. Tokiu būdu skatinama ištikimybė ir atsidasvimas įmonei.
<i>Japonų sintezuota pagal rezultatus</i>	Sistemos pagrindas - du tarifiniai atlygiai: asmeninis ir darbo. Asmeninių tarifinių atlygių dydis priklauso nuo darbuotojo amžiaus ir stažo, o darbo tarifiniai atlygiai – nuo kvalifikacijos ir balais išreikšto darbo rezultatyvumo. Sudėjus darbo ir asmeninius atlygius, gaunamas tarifinis atlygis, vartojamas darbo užmokesčiui apskaičiuoti.

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis analizuota literatūra

„Splus“ įmonių grupės pagrindinės ekonominės-socialinės charakteristikos

Pavadinimas	<i>UAB "Telerena"</i>			<i>UAB "Lignita"</i>			<i>UAB "SPT"</i>		
	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.
Pagrindinės ekonominės charakteristikos									
Pardavimo pajamos (Lt)	7615586	9310798	11475704	2275723	2522045	2933899	1229090	1181076	1575617
Pardavimo savikaina (Lt)	3753364	4766487	5576205	1187329	1317002	1560101	356548	479736	560596
Bendrasis pelnas (nuostoliai) (Lt)	3862222	4544311	5899499	1088394	1205043	1373798	872542	701340	1015021
Pelnas (nuostoliai) prieš apmokestinimą (Lt)	412771	470669	12787234	316538	417703	644925	462955	326203	587127
Grynasis pelnas (nuostoliai) (Lt)	372686	361632	1036491	294857	364319	609223	405846	261117	478290
Pelningumo rodikliai									
Bendrasis pelningumas	0,51	0,49	0,51	0,48	0,48	0,47	0,71	0,59	0,64
Grynasis pelningumas	0,05	0,04	0,09	0,13	0,14	0,21	0,33	0,22	0,3
Mokumo rodikliai									
Likvidumas	0,68	0,65	0,70	0,80	0,83	1,35	0,31	0,27	0,42
Kritinis likvidumas	0,43	0,50	0,61	0,68	0,77	1,26	0,31	0,27	0,42
Finansavimo rodikliai									
Skolos koeficientas	0,58	0,63	0,60	0,18	0,27	0,21	0,68	0,47	0,61
Finansinis svetas	1,40	1,69	1,50	0,22	0,36	0,27	2,12	0,89	1,56
Grąžos rodikliai									
Nuosavybės grąža	0,11	0,11	0,27	0,14	0,17	0,25	0,87	0,36	0,53
Ilgalaikio turto grąža	0,06	0,05	0,15	0,13	0,15	0,26	0,31	0,21	0,23
Trumpalaikio turto grąža	0,20	0,62	2,19	0,79	0,61	0,75	2,40	1,83	1,73
Pagrindinės socialinės charakteristikos									
Darbuotojų skaičius (vnt.)	74	89	101	21	23	25	15	17	22
Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (Lt)	1519,48	1596,09	1685,42	1604,08	1679,66	1769,93	1371,99	1417,35	1512,65

Šaltinis: UAB „Telerena“, UAB „Lignita“ ir UAB „SPT“ metinės ataskaitos

Gyventojų pajamų mokesčio neapmokestinamosios dalies tarifai

Gyventojams taikomas NPD ir PNPD	NPD, PNPD dydžiai (Lt)	Augina	Augina	Augina	Augina
		1 vaiką: vienas (ne vienas)	2 vaikus: vienas (ne vienas)	3 vaikus: vienas (ne vienas)	4 vaikus: vienas (ne vienas)
1	2	3	4	5	6
1. Pagrindinis:	320	- (336)	- (352)	-	-
2. Papildomas:	32	32 (16)	64 (32)	-	-
3. Individualus:					
1) asmenims, kuriems nustatytas 0–25 procentų darbingumo lygis, ar senatvės pensijos amžių sukakusiems asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka yra nustatytas didelių specialiųjų poreikių lygis, (iki 2007 m. birželio 30 d. – ir I grupės invalidams), ar asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka yra nustatytas sunkus neįgalumo lygis	475	507 (491)	539 (507)	490 (475)	550 (525)
2) asmenims, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis, ar senatvės pensijos amžių sukakusiems asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka yra nustatytas vidutinių specialiųjų poreikių lygis, (iki 2007 m. birželio 30 d. – ir II grupės invalidams), ar asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka yra nustatytas vidutinis neįgalumo lygis	420	452 (436)	484 (452)	490 (475)	550 (525)
3.1) asmenims, auginantiems tris ir daugiau vaikų (įvaikių) iki 18 metų, taip pat vyresnius, jeigu jie mokosi dieninėse bendrojo lavinimo mokyklose	475	-	-	475	525
3.2) be to, už ketvirtą ir kiekvieną paskesnį vaiką (įvaikį) NPD didinamas	50	-			
4.1) motinai (įmotei) arba tėvui (įtėviui), kuris (kuri) vaikus (įvaikius) iki 18 metų, taip pat vyresnius, jeigu jie mokosi dieninėse bendrojo lavinimo mokyklose, augina vienas (viena)	370	370	430	490	550
4.2) be to, už auginamą antrą ir kiekvieną paskesnį vaiką (įvaikį) NPD didinama	60	-			
5) žemės ūkio veiklos subjektų darbuotojams, kai šių subjektų pajamos iš realizuotos žemės ūkio produkcijos per metus sudaro daugiau kaip 50 procentų visų pajamų, taip pat ūkininkų, įstatymų nustatyta tvarka įregistravusių ūkį, darbuotojams	365	397 (381)	429 (397)	490 (430)	550 (476)

Mėnesinio pagrindinio neto darbo užmokesčio ir darbdavio išlaidų skaičiavimo rezultatai

<i>Pareigybė</i>	<i>Iki ar po LDSTI metodikos pritaikymo</i>	<i>Bruto DU</i>	<i>DU-NPD</i>	<i>Pajamų mokestis</i>	<i>Socialinis draudimas</i>	<i>Neto DU</i>	<i>Soc. draudimo įmokos iš darbdavio lėšų</i>	<i>Įmokos į garantinį fondą</i>	<i>Darbdavio išlaidos</i>
Administracija									
<i>Generalinis direktorius</i>	Iki	7000,00	6680,00	1603,20	210,00	5186,80	2168,60	14,00	9182,60
	Po	6872,00	6552,00	1572,48	206,16	5093,36	2128,95	13,74	9014,69
<i>Vykdantysis direktorius</i>	Iki	5500,00	5180,00	1243,20	165,00	4091,80	1703,90	11,00	7214,90
	Po	5840,00	5520,00	1324,80	175,20	4340,00	1809,23	11,68	7660,91
<i>Biuro administratorius</i>	Iki	1300,00	980,00	235,20	39,00	1025,80	402,74	2,60	1705,34
	Po	1328,00	1008,00	241,92	39,84	1046,24	411,41	2,66	1742,07
<i>Personalo vadybininkas</i>	Iki	1600,00	1280,00	307,20	48,00	1244,80	495,68	3,20	2098,88
	Po	1880,00	1560,00	374,40	56,40	1449,20	582,42	3,76	2466,18
Buhalterinės apskaitos skyrius									
<i>Vyr. finansininkas</i>	Iki	4000	3680	883,2	120	2996,8	1239,2	8,00	5247,20
	Po	4904	4584	1100,16	147,12	3656,72	1519,2592	9,81	6433,07
<i>Ekonomistas</i>	Iki	2400	2080	499,2	72	1828,8	743,52	4,80	3148,32
	Po	3320	3000	720	99,6	2500,4	1028,536	6,64	4355,18
<i>Vyr. buhalteris</i>	Iki	2400	2080	499,2	72	1828,8	743,52	4,80	3148,32
	Po	2384	2064	495,36	71,52	1817,12	738,5632	4,77	3127,33
<i>Apskaitininkas 1</i>	Iki	1600	1280	307,2	48	1244,8	495,68	3,20	2098,88
	Po	1472	1152	276,48	44,16	1151,36	456,0256	2,94	1930,97
<i>Apskaitininkas 2</i>	Iki	1650	1330	319,2	49,5	1281,3	511,17	3,30	2164,47
	Po	1472	1152	276,48	44,16	1151,36	456,0256	2,94	1930,97
<i>Apskaitininkas 3</i>	Iki	1700	1380	331,2	51	1317,8	526,66	3,40	2230,06
	Po	1472	1152	276,48	44,16	1151,36	456,0256	2,94	1930,97

tęsiama

<i>Pareigybė</i>	<i>Iki ar po LDSTI metodikos pritaikymo</i>	<i>Bruto DU</i>	<i>DU-NPD</i>	<i>Pajamų mokestis</i>	<i>Socialinis draudimas</i>	<i>Neto DU</i>	<i>Soc. draudimo įmokos iš darbdavio lėšų</i>	<i>Įmokos į garantinį fondą</i>	<i>Darbdavio išlaidos</i>
Abonentinis skyrius									
<i>Abonentinio sk. vedėja</i>	Iki	2500,00	2180,00	523,20	75,00	1901,80	774,50	5,00	3279,50
	Po	2672,00	2352,00	564,48	80,16	2027,36	827,79	5,34	3505,13
<i>Klientų aptarnavimo vadybininkas</i>	Iki	2000,00	1680,00	403,20	60,00	1536,80	619,60	4,00	2623,60
	Po	1880,00	1560,00	374,40	56,40	1449,20	582,42	3,76	2466,18
<i>Klientų aptarnavimo konsultantas</i>	Iki	1600,00	1280,00	307,20	48,00	1244,80	495,68	3,20	2098,88
	Po	1328,00	1008,00	241,92	39,84	1046,24	411,41	2,66	1742,07
Marketingo tarnyba									
<i>Marketingo direktorius</i>	Iki	4000,00	3680,00	883,20	120,00	2996,80	1239,20	8,00	5247,20
	Po	4904,00	4584,00	1100,16	147,12	3656,72	1519,26	9,81	6433,07
<i>Verslo klientų aptarnavimo skyriaus vadovas</i>	Iki	2700,00	2380,00	571,20	81,00	2047,80	836,46	5,40	3541,86
	Po	2672,00	2352,00	564,48	80,16	2027,36	827,79	5,34	3505,13
<i>Privačių klientų aptarnavimo skyriaus vadovas</i>	Iki	2700,00	2380,00	571,20	81,00	2047,80	836,46	5,40	3541,86
	Po	2672,00	2352,00	564,48	80,16	2027,36	827,79	5,34	3505,13
<i>Marketingo vadybininkas</i>	Iki	2000,00	1680,00	403,20	60,00	1536,80	619,60	4,00	2623,60
	Po	1880,00	1560,00	374,40	56,40	1449,20	582,42	3,76	2466,18
<i>Reklamos skyriaus vadovas</i>	Iki	2700,00	2380,00	571,20	81,00	2047,80	836,46	5,40	3541,86
	Po	2672,00	2352,00	564,48	80,16	2027,36	827,79	5,34	3505,13
<i>Reklamos vadybininkas</i>	Iki	1800,00	1480,00	355,20	54,00	1390,80	557,64	3,60	2361,24
	Po	1880,00	1560,00	374,40	56,40	1449,20	582,42	3,76	2466,18
<i>Dizaineris</i>	Iki	2200,00	1880,00	451,20	66,00	1682,80	681,56	4,40	2885,96
	Po	2672,00	2352,00	564,48	80,16	2027,36	827,79	5,34	3505,13

tęsiama

14 priedo tęsinys

<i>Pareigybė</i>	<i>Iki ar po LDSTI metodikos pritaikymo</i>	<i>Bruto DU</i>	<i>DU-NPD</i>	<i>Pajamų mokestis</i>	<i>Socialinis draudimas</i>	<i>Neto DU</i>	<i>Soc. draudimo įmokos iš darbdavio lėšų</i>	<i>Įmokos į garantinį fondą</i>	<i>Darbdavio išlaidos</i>
Tinklo tarnyba									
<i>Technikos direktorius</i>	Iki	4500,00	4180,00	1003,20	135,00	3361,80	1394,10	9,00	5903,10
	Po	4904,00	4584,00	1100,16	147,12	3656,72	1519,26	9,81	6433,07
Tinklo administravimo skyrius									
<i>Tinklo administravimo sk. vadovas</i>	Iki	3300,00	2980,00	715,20	99,00	2485,80	1022,34	6,60	4328,94
	Po	3320,00	3000,00	720,00	99,60	2500,40	1028,54	6,64	4355,18
<i>Tinklo administratorius</i>	Iki	3700,00	3380,00	811,20	111,00	2777,80	1146,26	7,40	4853,66
	Po	3680,00	3360,00	806,40	110,40	2763,20	1140,06	7,36	4827,42
<i>Programuotojas</i>	Iki	2700,00	2380,00	571,20	81,00	2047,80	836,46	5,40	3541,86
	Po	2672,00	2352,00	564,48	80,16	2027,36	827,79	5,34	3505,13
<i>Telefonijos vyr.inžinierius</i>	Iki	2400,00	2080,00	499,20	72,00	1828,80	743,52	4,80	3148,32
	Po	2384,00	2064,00	495,36	71,52	1817,12	738,56	4,77	3127,33
<i>Telefonijos inžinierius</i>	Iki	1900,00	1580,00	379,20	57,00	1463,80	588,62	3,80	2492,42
	Po	1880,00	1560,00	374,40	56,40	1449,20	582,42	3,76	2466,18
<i>Interneto aptarnavimo inžinierius 1</i>	Iki	2000,00	1680,00	403,20	60,00	1536,80	619,60	4,00	2623,60
	Po	1880,00	1560,00	374,40	56,40	1449,20	582,42	3,76	2466,18
<i>Interneto aptarnavimo inžinierius 2</i>	Iki	1900,00	1580,00	379,20	57,00	1463,80	588,62	3,80	2492,42
	Po	1880,00	1560,00	374,40	56,40	1449,20	582,42	3,76	2466,18
<i>Interneto aptarnavimo specialistas 1</i>	Iki	1600,00	1280,00	307,20	48,00	1244,80	495,68	3,20	2098,88
	Po	1664,00	1344,00	322,56	49,92	1291,52	515,51	3,33	2182,84
<i>Interneto aptarnavimo specialistas 2</i>	Iki	1700,00	1380,00	331,20	51,00	1317,80	526,66	3,40	2230,06
	Po	1664,00	1344,00	322,56	49,92	1291,52	515,51	3,33	2182,84
<i>Dispečeris</i>	Iki	1400,00	1080,00	259,20	42,00	1098,80	433,72	2,80	1836,52
	Po	1328,00	1008,00	241,92	39,84	1046,24	411,41	2,66	1742,07

tęsiama

<i>Pareigybė</i>	<i>Iki ar po LDSTI metodikos pritaikymo</i>	<i>Bruto DU</i>	<i>DU-NPD</i>	<i>Pajamų mokestis</i>	<i>Socialinis draudimas</i>	<i>Neto DU</i>	<i>Soc. draudimo įmokos iš darbdavio lėšų</i>	<i>Įmokos į garantinį fondą</i>	<i>Darbdavio išlaidos</i>
Tinklo plėtros skyrius									
<i>Tinklo plėtros skyriaus vadovas</i>	Iki	3500,00	3180,00	763,20	105,00	2631,80	1084,30	7,00	4591,30
	Po	3320,00	3000,00	720,00	99,60	2500,40	1028,54	6,64	4355,18
<i>Projektuotojas</i>	Iki	2200,00	1880,00	451,20	66,00	1682,80	681,56	4,40	2885,96
	Po	2121,00	1801,00	432,24	63,63	1625,13	657,09	4,24	2782,33
<i>Vyr.inžinierius 1</i>	Iki	2400,00	2080,00	499,20	72,00	1828,80	743,52	4,80	3148,32
	Po	2384,00	2064,00	495,36	71,52	1817,12	738,56	4,77	3127,33
<i>Vyr.inžinierius 2</i>	Iki	2300,00	1980,00	475,20	69,00	1755,80	712,54	4,60	3017,14
	Po	2384,00	2064,00	495,36	71,52	1817,12	738,56	4,77	3127,33
<i>Tinklo inžinierius</i>	Iki	2000,00	1680,00	403,20	60,00	1536,80	619,60	4,00	2623,60
	Po	1880,00	1560,00	374,40	56,40	1449,20	582,42	3,76	2466,18
<i>Darbų vykdytojas</i>	Iki	2000,00	1680,00	403,20	60,00	1536,80	619,60	4,00	2623,60
	Po	2120,00	1800,00	432,00	63,60	1624,40	656,78	4,24	2781,02
Techninis skyrius									
<i>Techninio skyriaus vadovas</i>	Iki	3100,00	2780,00	667,20	93,00	2339,80	960,38	6,20	4066,58
	Po	3320,00	3000,00	720,00	99,60	2500,40	1028,54	6,64	4355,18
<i>IT inžinierius</i>	Iki	1900,00	1580,00	379,20	57,00	1463,80	588,62	3,80	2492,42
	Po	1880,00	1560,00	374,40	56,40	1449,20	582,42	3,76	2466,18
<i>KTV inžinierius</i>	Iki	1900,00	1580,00	379,20	57,00	1463,80	588,62	3,80	2492,42
	Po	1880,00	1560,00	374,40	56,40	1449,20	582,42	3,76	2466,18
<i>Technikas</i>	Iki	1700,00	1380,00	331,20	51,00	1317,80	526,66	3,40	2230,06
	Po	1664,00	1344,00	322,56	49,92	1291,52	515,51	3,33	2182,84
<i>IT meistras</i>	Iki	1200,00	880,00	211,20	36,00	952,80	371,76	2,40	1574,16
	Po	1200,00	880,00	211,20	36,00	952,80	371,76	2,40	1574,16
<i>KTV meistras</i>	Iki	1200,00	880,00	211,20	36,00	952,80	371,76	2,40	1574,16
	Po	1200,00	880,00	211,20	36,00	952,80	371,76	2,40	1574,16

14 priedo tęsinys

<i>Pareigybė</i>	<i>Iki ar po LDSTI metodikos pritaikymo</i>	<i>Bruto DU</i>	<i>DU-NPD</i>	<i>Pajamų mokestis</i>	<i>Socialinis draudimas</i>	<i>Neto DU</i>	<i>Soc. draudimo įmokos iš darbdavio lėšų</i>	<i>Įmokos į garantinį fondą</i>	<i>Darbdavio išlaidos</i>
Regioninės TV tarnyba									
<i>Programų direktorius</i>	Iki	4500,00	4180,00	1003,20	135,00	3361,80	1394,10	9,00	5903,10
	Po	4904,00	4584,00	1100,16	147,12	3656,72	1519,26	9,81	6433,07
<i>Garso-vaizdo režisierius</i>	Iki	3000,00	2680,00	643,20	90,00	2266,80	929,40	6,00	3935,40
	Po	2984,00	2664,00	639,36	89,52	2255,12	924,44	5,97	3914,41
<i>KTV operatorius</i>	Iki	1800,00	1480,00	355,20	54,00	1390,80	557,64	3,60	2361,24
	Po	1880,00	1560,00	374,40	56,40	1449,20	582,42	3,76	2466,18
<i>Laidų vedantysis</i>	Iki	3000,00	2680,00	643,20	90,00	2266,80	929,40	6,00	3935,40
	Po	2984,00	2664,00	639,36	89,52	2255,12	924,44	5,97	3914,41
<i>Korespondentas</i>	Iki	3000,00	2680,00	643,20	90,00	2266,80	929,40	6,00	3935,40
	Po	2984,00	2664,00	639,36	89,52	2255,12	924,44	5,97	3914,41
"ŠIAULIAI plus" redakcija									
<i>Vyr.redaktorius</i>	Iki	4000,00	3680,00	883,20	120,00	2996,80	1239,20	8,00	5247,20
	Po	4472,00	4152,00	996,48	134,16	3341,36	1385,43	8,94	5866,37
<i>Redaktorius</i>	Iki	2500,00	2180,00	523,20	75,00	1901,80	774,50	5,00	3279,50
	Po	2672,00	2352,00	564,48	80,16	2027,36	827,79	5,34	3505,13
<i>Korespondentas</i>	Iki	3000,00	2680,00	643,20	90,00	2266,80	929,40	6,00	3935,40
	Po	2984,00	2664,00	639,36	89,52	2255,12	924,44	5,97	3914,41
<i>Maketuotojas</i>	Iki	1100,00	780,00	187,20	33,00	879,80	340,78	2,20	1442,98
	Po	1088,00	768,00	184,32	32,64	871,04	337,06	2,18	1427,24
<i>Fotografas</i>	Iki	1600,00	1280,00	307,20	48,00	1244,80	495,68	3,20	2098,88
	Po	1664,00	1344,00	322,56	49,92	1291,52	515,51	3,33	2182,84

tęsiama

14 priedo tęsinys

<i>Pareigybė</i>	<i>Iki ar po LDSTI metodikos pritaikymo</i>	<i>Bruto DU</i>	<i>DU-NPD</i>	<i>Pajamų mokestis</i>	<i>Socialinis draudimas</i>	<i>Neto DU</i>	<i>Soc. draudimo įmokos iš darbdavio</i>	<i>Įmokos į garantinį fondą</i>	<i>Darbdavio išlaidos</i>
UAB "SPT"									
<i>Direktorius</i>	Iki	3000,00	2680,00	643,20	90,00	2266,80	929,40	6,00	3935,40
	Po	2928,00	2608,00	625,92	87,84	2214,24	907,09	5,86	3840,95
<i>Biuro administratorius</i>	Iki	1100,00	780,00	187,20	33,00	879,80	340,78	2,20	1442,98
	Po	1160,00	840,00	201,60	34,80	923,60	359,37	2,32	1521,69
<i>Vyr.buhalteris</i>	Iki	2000,00	1680,00	403,20	60,00	1536,80	619,60	4,00	2623,60
	Po	2088,00	1768,00	424,32	62,64	1601,04	646,86	4,18	2739,04
<i>Buhalteris</i>	Iki	1400,00	1080,00	259,20	42,00	1098,80	433,72	2,80	1836,52
	Po	1344,00	1024,00	245,76	40,32	1057,92	416,37	2,69	1763,06
<i>Ūkio dalies vedėjas</i>	Iki	1500,00	1180,00	283,20	45,00	1171,80	464,70	3,00	1967,70
	Po	1560,00	1240,00	297,60	46,80	1215,60	483,29	3,12	2046,41
<i>Tiekimo vadybininkas</i>	Iki	1300,00	980,00	235,20	39,00	1025,80	402,74	2,60	1705,34
	Po	1344,00	1024,00	245,76	40,32	1057,92	416,37	2,69	1763,06
<i>Ūkvedys</i>	Iki	1000,00	680,00	163,20	30,00	806,80	309,80	2,00	1311,80
	Po	1080,00	760,00	182,40	32,40	865,20	334,58	2,16	1416,74
<i>Elektrikas</i>	Iki	900,00	580,00	139,20	27,00	733,80	278,82	1,80	1180,62
	Po	1080,00	760,00	182,40	32,40	865,20	334,58	2,16	1416,74
<i>Valytojas</i>	Iki	800,00	480,00	115,20	24,00	660,80	247,84	1,60	1049,44
	Po	800,00	480,00	115,20	24,00	660,80	247,84	1,60	1049,44
<i>Tinklo eksploatavimo skyriaus vadovas</i>	Iki	2500,00	2180,00	523,20	75,00	1901,80	774,50	5,00	3279,50
	Po	2240,00	1920,00	460,80	67,20	1712,00	693,95	4,48	2938,43
<i>KTV, IT inžinierius</i>	Iki	1500,00	1180,00	283,20	45,00	1171,80	464,70	3,00	1967,70
	Po	1680,00	1360,00	326,40	50,40	1303,20	520,46	3,36	2203,82
<i>IT specialistas</i>	Iki	1300,00	980,00	235,20	39,00	1025,80	402,74	2,60	1705,34
	Po	1560,00	1240,00	297,60	46,80	1215,60	483,29	3,12	2046,41
<i>KTV meistras</i>	Iki	900,00	580,00	139,20	27,00	733,80	278,82	1,80	1180,62
	Po	1080,00	760,00	182,40	32,40	865,20	334,58	2,16	1416,74

Mėnesinio pagrindinio darbo užmokesčio pokytis pritaikius DSTI metodiką

Pareigybės	Dabartinis DU			DU pritaikius DSTI metodiką			DU pokytis					
	Bruto	Neto	D.išlaidos	Bruto	Neto	D.išlaidos	Bruto		Neto		Darbdavio išlaidos	
Matavimo vnt.	Lt	Lt	Lt	Lt	Lt	Lt	Lt	%	Lt	%	Lt	%
Administracija												
Generalinis direktorius	7000,00	5186,80	9168,60	6872,00	5093,36	9014,69	-128,00	-1,83	-93,44	-1,80	-153,91	-1,68
Vykdantysis direktorius	5500,00	4091,80	7214,90	5840,00	4340,00	7660,91	340,00	6,18	248,20	6,07	446,01	6,18
Biuro administratorius	1300,00	1025,80	1705,34	1328,00	1046,24	1742,07	28,00	2,15	20,44	1,99	36,73	2,15
Personalo vadybininkas	1600,00	1244,80	2098,88	1664,00	1291,52	2182,84	64,00	4,00	46,72	3,75	83,96	4,00
Buhalterinės apskaitos skyrius												
Vyr.finansininkas	4000,00	2996,80	5247,20	4904,00	3656,72	6433,07	904,00	22,60	659,92	22,02	1185,87	22,60
Ekonomistas	2600,00	1974,80	3410,68	3320,00	2500,40	4355,18	720,00	27,69	525,60	26,62	944,50	27,69
Vyr.buhalteris	2400,00	1828,80	3143,52	2384,00	1817,12	3127,33	-16,00	-0,67	-11,68	-0,64	-16,19	-0,52
Apskaitininkas 1	1600,00	1244,80	2098,88	1472,00	1151,36	1930,97	-128,00	-8,00	-93,44	-7,51	-167,91	-8,00
Apskaitininkas 2	1650,00	1281,30	2164,47	1472,00	1151,36	1930,97	-178,00	-10,79	-129,94	-10,14	-233,50	-10,79
Apskaitininkas 3	1700,00	1317,80	2230,06	1472,00	1151,36	1930,97	-228,00	-13,41	-166,44	-12,63	-299,09	-13,41
Abonentinis skyrius												
Abonentinio sk. vedėja	2500,00	1901,80	3279,50	2672,00	2027,36	3505,13	172,00	6,88	125,56	6,60	225,63	6,88
Klientų aptarnavimo vadybininkas	2000,00	1536,80	2623,60	1880,00	1449,20	2466,18	-120,00	-6,00	-87,60	-5,70	-157,42	-6,00
Klientų aptarnavimo konsultantas	1600,00	1244,80	2098,88	1328,00	1046,24	1742,07	-272,00	-17,00	-198,56	-15,95	-356,81	-17,00
Marketingo tarnyba												
Marketingo direktorius	4000,00	2996,80	5247,20	4904,00	3656,72	6433,07	904,00	22,60	659,92	22,02	1185,87	22,60
Verslo klientų apt. sk. vadovas	2700,00	2047,80	3541,86	2672,00	2027,36	3505,13	-28,00	-1,04	-20,44	-1,00	-36,73	-1,04
Privačių klientų apt. sk. vadovas	2700,00	2047,80	3541,86	2672,00	2027,36	3505,13	-28,00	-1,04	-20,44	-1,00	-36,73	-1,04
Marketingo vadybininkas	2000,00	1536,80	2623,60	1880,00	1449,20	2466,18	-120,00	-6,00	-87,60	-5,70	-157,42	-6,00
Reklamos sk. vadovas	2700,00	2047,80	3541,86	2672,00	2027,36	3505,13	-28,00	-1,04	-20,44	-1,00	-36,73	-1,04
Reklamos vadybininkas	1800,00	1390,80	2361,24	1880,00	1449,20	2466,18	80,00	4,44	58,40	4,20	104,94	4,44
Dizaineris	2200,00	1682,80	2885,96	2672,00	2027,36	3505,13	472,00	21,45	344,56	20,48	619,17	21,45

tęsiama

Pareigybės	Dabartinis DU (vidutinis)			DU pritaikius DSTI metodiką			DU pokytis					
	Bruto	Neto	D.išlaidos	Bruto	Neto	D.išlaidos	Bruto		Neto		Darbdavio išlaidos	
	Lt	Lt	Lt	Lt	Lt	Lt	Lt	%	Lt	%	Lt	%
Tinklo tarnyba												
Technikos direktorius	4500,00	3361,00	5903,10	4904,00	3656,72	6433,07	404,00	8,98	295,72	8,80	529,97	8,98
Skyriaus vadovas	3300,00	2485,80	4328,94	3320,00	2500,40	4355,18	20,00	0,61	14,60	0,59	26,24	0,61
Tinklo administratorius	3700,00	2777,80	4853,66	3680,00	2763,20	4827,42	-20,00	-0,54	-14,60	-0,53	-26,24	-0,54
Programuotojas	2700,00	2047,80	3541,86	2672,00	2027,36	3503,13	-28,00	-1,04	-20,44	-1,00	-38,73	-1,09
Projektuotojas	2200,00	1682,80	2885,96	2121,00	1625,13	2782,33	-79,00	-3,59	-57,67	-3,43	-103,63	-3,59
Darbų vykdytojas	2000,00	1536,80	2623,60	2120,00	1624,40	2781,02	120,00	6,00	87,60	5,70	157,42	6,00
Yr.inžinierius	2367,00	1792,30	3082,73	2384,00	1817,12	3127,33	17,00	0,72	24,82	1,38	44,60	1,45
Inžinierius	1923,81	1481,18	2523,66	1880,00	1449,20	2466,18	-43,81	-2,28	-31,98	-2,16	-57,48	-2,28
Specialistas	1633,33	1269,13	2142,61	1664,00	1291,52	2182,84	30,67	1,88	22,39	1,76	40,23	1,88
Technikas	1700,00	1317,80	2230,06	1664,00	1291,52	2182,84	-36,00	-2,12	-26,28	-1,99	-47,22	-2,12
Meistras	1200,00	952,80	1574,16	1200,00	952,80	1574,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dispečeris	1400,00	1098,80	1836,52	1328,00	1046,24	1742,07	-72,00	-5,14	-52,56	-4,78	-94,45	-5,14
Regioninės TV tarnyba												
Programų direktorius	4500,00	3361,80	5903,10	4904,00	3656,72	6433,07	404,00	8,98	294,92	8,77	529,97	8,98
Garso-vaizdo režisierius	3000,00	2266,80	3935,40	2984,00	2255,12	3914,41	-16,00	-0,53	-11,68	-0,52	-20,99	-0,53
KTV operatorius	1800,00	1390,80	2361,24	1880,00	1449,20	2466,18	80,00	4,44	58,40	4,20	104,94	4,44
Laidų vedantysis	3000,00	2266,80	3935,40	2984,00	2255,12	3914,41	-16,00	-0,53	-11,68	-0,52	-20,99	-0,53
Korespondentas	3000,00	2266,80	3935,40	2984,00	2255,12	3914,41	-16,00	-0,53	-11,68	-0,52	-20,99	-0,53
"ŠIAULIAI plus" redakcija												
Yr.redaktorius	4000,00	2996,80	5247,20	4472,00	3341,36	5866,37	472,00	11,80	344,56	11,50	619,17	11,80
Redaktorius	2500,00	1901,80	3279,50	2672,00	2027,36	3505,13	172,00	6,88	125,56	6,60	225,63	6,88
Korespondentas	3000,00	2266,80	3935,40	2984,00	2255,12	3914,41	-16,00	-0,53	-11,68	-0,52	-20,99	-0,53
Maketuotojas	1100,00	879,80	1442,98	1088,00	871,04	1427,24	-12,00	-1,09	-8,76	-1,00	-15,74	-1,09
Fotografas	1600,00	1244,80	2098,88	1664,00	1291,52	2182,84	64,00	4,00	46,72	3,75	83,96	4,00

<i>Pareigybės</i>	<i>Dabartinis DU (vidutinis)</i>			<i>DU pritaikius DSTI metodiką</i>			<i>DU pokytis</i>					
	<i>Bruto</i>	<i>Neto</i>	<i>D.išlaidos</i>	<i>Bruto</i>	<i>Neto</i>	<i>D.išlaidos</i>	<i>Bruto</i>		<i>Neto</i>		<i>Darbdavio išlaidos</i>	
<i>Matavimo vnt.</i>	<i>Lt</i>	<i>Lt</i>	<i>Lt</i>	<i>Lt</i>	<i>Lt</i>	<i>Lt</i>	<i>Lt</i>	<i>%</i>	<i>Lt</i>	<i>%</i>	<i>Lt</i>	<i>%</i>
<i>UAB "SPT"</i>												
<i>Direktorius</i>	3000,00	2266,80	3935,40	2928,00	2214,24	3840,95	-72,00	-2,40	-52,56	-2,32	-94,45	-2,40
<i>Biuro administratorius</i>	1100,00	879,80	1442,98	1160,00	923,60	1521,69	60,00	5,45	43,80	4,98	78,71	5,45
<i>Vyr.buhalteris</i>	2000,00	1536,80	2623,60	2088,00	1601,04	2739,04	88,00	4,40	64,24	4,18	115,44	4,40
<i>Buhalteris</i>	1400,00	1098,80	1836,52	1344,00	1057,92	1763,06	-56,00	-4,00	-40,88	-3,72	-73,46	-4,00
<i>Ūkio dalies vedėjas</i>	1500,00	1171,80	1967,70	1560,00	1215,60	2046,41	60,00	4,00	43,80	3,74	78,71	4,00
<i>Tiekimo vadybininkas</i>	1300,00	1025,80	1705,34	1344,00	1057,92	1763,06	44,00	3,38	32,12	3,13	57,72	3,38
<i>Ūkvedys</i>	1000,00	806,80	1311,80	1080,00	865,20	1416,74	80,00	8,00	58,40	7,24	104,94	8,00
<i>Elektrikas</i>	900,00	733,80	1180,62	1080,00	865,20	1416,74	180,00	20,00	131,40	17,91	236,12	20,00
<i>Valytojas</i>	800,00	660,80	1049,44	800,00	660,80	1049,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Tinklo eksploataavimo sk. vadovas</i>	2500,00	1901,80	3279,50	2240,00	1712,00	2938,43	-260,00	-10,40	-189,80	-9,98	-341,07	-10,40
<i>Inžinierius</i>	1500,00	1171,80	1967,70	1680,00	1303,20	2203,82	180,00	12,00	131,40	11,21	236,12	12,00
<i>Specialistas</i>	1300,00	1025,80	1705,34	1560,00	1215,60	2046,41	260,00	20,00	189,80	18,50	341,07	20,00
<i>Meistras</i>	900,00	733,80	1180,62	1080,00	865,20	1416,74	180,00	20,00	131,40	17,91	236,12	20,00

Šaltinis: sudaryta autorės

UAB „SPT“ darbuotojų pareigybių vertinimas ir jų darbo užmokestis

Vertinimo kriterijus	Direktorius		Biuro administratorė		Vyr.buhalteris		Buhalteris		Ūkio dalies vedėjas		Tiekimo vadybininkas		Ūkvedys	
	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas
Išsimokslinimas	1.6.	45	1.4.	37,5	1.5.	45	1.4.	37,5	1.4.	37,5	1.4.	37,5	1.3.	30
Profesinė patirtis	2.9.	63	2.2.	14	2.8.	56	2.3.	21	2.4.	28	2.4.	28	2.3.	21
Pareigų ir vadybos lygiai	3.9.	45	3.3.	15	3.6.	30	3.4.	20	3.5.	25	3.3.	15	3.2.	10
Sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė	4.7.	60	4.2.	15	4.5.	37,5	4.4.	30	4.5.	37,5	4.4.	30	4.2.	15
Darbo savarankiškumas ir kūrybiškumas	5.9.	70	5.3.	21	5.6.	42	5.4.	28	5.5.	35	5.4.	28	5.2.	14
Atsakomybė	6.9.	54	6.2.	12	6.6.	36	6.3.	18	6.4.	24	6.3.	18	6.2.	12
Darbo sunkumas	7.5.	40	7.3.	20	7.4.	30	7.3.	20	7.3.	20	7.3.	20	7.2.	15
Darbo sąlygos	8.1.	10	8.1.	10	8.1.	10	8.1.	10	8.1.	10	8.1.	10	8.3.	30
<i>Pradinė balų suma</i>		387		144,5		286,5		184,5		217		186,5		147
<i>Pradinė tarifinė kategorija</i>		19		6		14		8		10		8		6
Balai už specialias žinias		25		20		25		20		20		20		0
<i>Galutinė balų suma</i>		412		164,5		311,5		204,5		237		206,5		147
<i>Galutinė tarifinė kategorija</i>		20		7		15		9		11		9		6
Koeficientas		3,66		1,45		2,61		1,68		1,95		1,68		1,35
Darbo užmokestis		2928		1160		2088		1344		1560		1344		1080

tęsiama

16 priedo tęsinys

Vertinimo kriterijus	Elektrikas		Valytojas		Tinklo eksploataavimo skyriaus vadovas		KTV inžinierius		KTV meistras		IT inžinierius		IT specialistas	
	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas	Veiksnių lygis	Balas
Išsimokslinimas	1.3.	30	1.1.	15	1.5.	45	1.5.	45	1.3.	30	1.5.	45	1.4.	37,5
Profesinė patirtis	2.3.	21	2.1.	10	2.5.	35	2.4.	28	2.2.	14	2.4.	28	2.4.	28
Pareigų ir vadybos lygiai	3.2.	10	3.1.	5	3.6.	30	3.5.	25	3.2.	10	3.5.	25	3.4.	20
Sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvė	4.2.	15	4.1.	7,5	4.6.	52,5	4.4.	30	4.3.	22,5	4.4.	30	4.4.	30
Darbo savarankiškumas ir kūrybiškumas	5.2.	14	5.1.	7	5.7.	49	5.4.	28	5.2.	14	5.4.	28	5.4.	28
Atsakomybė	6.2.	12	6.1.	6	6.6.	36	6.5.	30	6.2.	12	6.5.	30	6.5.	30
Darbo sunkumas	7.2.	15	7.1.	10	7.5.	40	7.3.	20	7.2.	15	7.3.	20	7.3.	20
Darbo sąlygos	8.3.	30	8.1.	10	8.2.	25	8.2.	25	8.3.	30	8.3.	30	8.3.	30
<i>Pradinė balų suma</i>		<i>147</i>		<i>70,5</i>		<i>312,5</i>		<i>231</i>		<i>147,5</i>		<i>236</i>		<i>223,5</i>
<i>Pradinė tarifinė kategorija</i>		<i>6</i>		<i>1</i>		<i>15</i>		<i>10</i>		<i>6</i>		<i>11</i>		<i>10</i>
Balai už specialias žinias		0		0		25		30		10		30		20
<i>Galutinė balų suma</i>		<i>147</i>		<i>70,5</i>		<i>337,5</i>		<i>261</i>		<i>157,5</i>		<i>266</i>		<i>243,5</i>
<i>Galutinė tarifinė kategorija</i>		<i>6</i>		<i>1</i>		<i>16</i>		<i>12</i>		<i>6</i>		<i>12</i>		<i>11</i>
Koeficientas		1,35		1		2,8		2,1		1,35		2,1		1,95
Darbo užmokestis		1080		800		2240		1680		1080		1680		1560

Šaltinis: sudaryta autorės

Tarifinės kategorijos, darbo užmokesčio koeficientai ir darbo užmokesčio lygis

Tarifinė kategorija	<i>Darbo užmokesčio koeficientai ir darbo užmokesčio lygis</i>			
	Diferencijavimo diapazonas 1:5		Diferencijavimo diapazonas 1:10	
	<i>Koeficientas</i>	<i>Darbo užmokestis</i>	<i>Koeficientas</i>	<i>Darbo užmokestis</i>
<i>1</i>	1,00	800	1,00	800
<i>2</i>	1,05	840	1,06	848
<i>3</i>	1,11	888	1,14	912
<i>4</i>	1,18	944	1,24	992
<i>5</i>	1,26	1008	1,36	1088
<i>6</i>	1,35	1080	1,50	1200
<i>7</i>	1,45	1160	1,66	1328
<i>8</i>	1,56	1248	1,84	1472
<i>9</i>	1,68	1344	2,08	1664
<i>10</i>	1,81	1448	2,35	1880
<i>11</i>	1,95	1560	2,65	2120
<i>12</i>	2,10	1680	2,98	2384
<i>13</i>	2,26	1808	3,34	2672
<i>14</i>	2,43	1944	3,73	2984
<i>15</i>	2,61	2088	4,15	3320
<i>16</i>	2,80	2240	4,60	3680
<i>17</i>	3,00	2400	5,08	4064
<i>18</i>	3,21	2568	5,59	4472
<i>19</i>	3,43	2744	6,13	4904
<i>20</i>	3,66	2928	6,70	5360
<i>21</i>	3,90	3120	7,30	5840
<i>22</i>	4,15	3320	7,93	6344
<i>23</i>	4,41	3528	8,59	6872
<i>24</i>	4,68	3744	9,28	7424
<i>25</i>	5,00	4000	10,00	8000

Šaltinis: Šileika, A., Blažienė, I., Gerikienė, V., Grigoras, V. (2004). Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Vilnius: DSTI, p. 24