

PATVIRTINTA

Bendrojo pagalbos centro viršininko  
2023 m. gruodžio 29 d.  
įsakymu Nr. 41V-101

(Bendrojo pagalbos centro viršininko  
2024 m. vasario 20 d.  
įsakymo Nr. 41V-13 redakcija)

**BENDROJO PAGALBOS CENTRO  
KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ  
PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

**I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Bendrojo pagalbos centro (toliau – BPC) darbo apmokėjimo sistema (toliau – DAS) nustato tikslus, principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama BPC karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, (toliau – darbuotojai) pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinama ir apdovanojama, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimą.

2. BPC DAS parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos statymu (toliau – VTĮ), Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymu (toliau – VSĮDAĮ), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis, paskelbtomis Viešojo valdymo agentūros interneto svetainėje [www.vva.lrv.lt](http://www.vva.lrv.lt).

DAS vartojamos sąvokos atitinka VTĮ, VSĮDAĮ ir DK sąvokas.

3. BPC DAS apima:

- 3.1. darbo apmokėjimo tikslus;
- 3.2. darbo apmokėjimo principus;
- 3.3. BPC taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą (-us);
- 3.4. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;
- 3.5. įstaigos pareigybių lygių struktūrą;
- 3.6. pareiginių algų koeficientų intervalus;

- 3.7. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;
- 3.8. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką;
- 3.9. BPC darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

4. BPC DAS tikslas – skaidri ir objektyvi DAS, leidžianti tinkamai įvertinti kiekvieno darbuotojo individualius darbo rezultatus ir pasiekimus ir diferencijuoti už tą patį ar lygiavertį darbą mokamą skirtingą darbo užmokestį, taip motyvuojant ir skatinant darbuotojus maksimaliai efektyviai ir racionaliai atlikti savo pareigines funkcijas įgyvendinant įstaigos tikslus ir uždavinius, ir taip užtikrinant darbuotojų pasitenkinimą savo darbu ir lojalumą darbdaviui, bei didinant piliečių pasitikėjimą valstybės tarnyba ir pačiu BPC.

5. BPC DAS nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, 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 darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principų.

## **II SKYRIUS**

### **DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS**

6. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 1) Pastovioji darbo užmokesčio dalis – pareiginė alga, priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik karjeros valstybės tarnautojams);
- 2) kintanti darbo užmokesčio dalis – priemokos, piniginė išmoka, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą, kintamoji darbo užmokesčio dalis, skiriama kaip skatinimo priemonė ar kasmetinio vertinimo metu.

## **III SKYRIUS**

### **BENDROJO PAGALBOS CENTRO**

### **PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS**

7. Efektyviam BPC darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti BPC yra nustatoma karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių lygių struktūra, kuri kuriama vidinio palyginimo tarpusavyje būdu įvertinus pareigybių tarpusavio skirtumus ir bendrumus pagal 10 punkte nurodytus kriterijus.

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

9. BPC karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių lygių aibėje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama BPC skyriaus vedėjo

pareigybė, o žemiausiam – pati paprasčiausia savo darbo turiniu pareigybė. Pareigybės grupuojamos į lygius pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus BPC DAS aprašo 10 punkte.

#### **IV SKYRIUS**

##### **PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFIICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI**

10. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius VTĮ 1 priede ir VSĮDAĮ nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės ir taikomi šie pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai (detalus aprašymas pateiktas BPC DAS 1 priede):

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

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

10.3. *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;

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

10.5. *problemų sprendimo ir savarankiškumo* – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui.

11. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus.

#### **V SKYRIUS**

##### **PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į LYGIUS**

12. Pareigybių grupavimas į lygius atliekamas šiais žingsniais:

12.1. atskirų Bendrojo pagalbos centro padalinių pareigybės grupuojamos į lygius, išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės bei vadovaujantis BPC DAS 10 punkte nustatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

12.2. skirtingų padalinių pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis BPC DAS 10 punkte nustatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais; skirtingų padalinių tame pačiame pareigybių lygyje sugretintos pareigybės ne visuomet bus palyginamos savo funkcijomis; pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus

skirtingų padalinių pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių lygių sistemą;

12.3. galutinė pareigybių lygių struktūra suformuojama atlikus pirmiau nurodytus žingsnius ir pristatoma bei aptariama visų padalinių vadovų komandoje, įtraukiant darbuotojų atstovus, prireikus atitinkamai koreguojama;

12.4. įstaigos pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra galiojančiame BPC pareigybių sąrašė.

## VI SKYRIUS

### PAREIGINĖS ALGOS IR KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

13. Kiekvienam BPC pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis). Valstybės tarnautojų ir darbuotojų, pareiginė alga nustatoma iš BPC DAS 2 priede pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo.

14. Pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo, pasikeitus karjeros valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams.

15. Intervalo pločiai yra nuo  $\pm 15\%$  iki  $\pm 25\%$  intervalo vidurio reikšmės; intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti **pagrįstai skirtingą atlygį** konkretiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

16. Žingsnis tarp pareigybės lygių yra nuo 5% iki 25%, t. y. pareigybės, esančios žemesniame lygyje, koeficiento maksimali reikšmė yra nuo 5% iki 25% (priklausomai nuo pareigybių) mažesnė už pareigybės, esančios aukštesniame lygyje, koeficiento maksimalią reikšmę.

17. Žemiausio pareigybių lygio (nevertinant pareigybės, kuriai priskirtas darbo užmokestis yra minimali mėnesinė alga) minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią įstaigoje dirbančio darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

18. Aukščiausio pareigybių lygio maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė neturi viršyti BPC vadovui nustatytos pareiginės algos koeficiento reikšmės.

19. Tarpinių pareigybių lygių pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos, išlaikant intervalų didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybių lygius.

20. Karjeros valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas VTĮ 1 priede, darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas VSĮDAĮ 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti BPC vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.

21. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui, BPC priskirtoms funkcijoms bei teisiniam reglamentavimui.

22. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siauru, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms gali būti nustatomas iki 40 procentų didesnis pareiginės algos koeficientas nei kitoms to paties lygio pareigybėms.

23. Priimamam į pareigas karjeros valstybės tarnautojui pareiginė alga nustatoma pagal BPC DAS 2 priede pareigybei nustatyto pareiginės algos minimalaus ir maksimalaus koeficiento ribas, prie pareigybei nustatyto pareiginės algos minimalaus koeficiento pridėdant iki 0,11 pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio bei atsižvelgiant į turimą tarnybos Lietuvos valstybei stažą gali būti pridėdamas pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio koeficientas, nurodytas darbo apmokėjimo sistemos 24 punkte.

24. *Neteko galios nuo 2024-02-20.*

*Punkto naikinimas:*

*Bendrojo pagalbos centro viršininko įsakymas Nr. 41V-13, 2024-02-20*

25. Priimant naują darbuotoją, dirbantį pagal darbo sutartį, pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis nustatomas pagal BPC DAS 2 priede pareigybei nustatyto pareiginės algos minimalaus ir maksimalaus koeficiento ribas.

Darbuotojui turint iki 2 metų profesinio darbo patirties BPC, nustatomas minimalus pareiginės algos koeficientas iš darbo apmokėjimo sistemos. Turint nuo 2 iki 5 metų profesinio darbo patirties BPC, prie minimalaus pareiginės algos koeficiento pridėdama 0,02 pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, nuo 5 iki 10 metų profesinio darbo patirties pridėdama – 0,03, nuo 10 iki 20 metų profesinio darbo patirties – 0,03, nuo 20 metų ir daugiau profesinio darbo patirties – 0,03.

*Punkto pakeitimas:*

*Bendrojo pagalbos centro viršininko įsakymas Nr. 41V-11, 2024-02-02*

26. Darbuotojui pradėjus eiti pareigas, priskirtas aukštesniam lygiui darbo apmokėjimo sistemoje, valstybės tarnautojui ar darbuotojui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant po 0,12 didesnę pareiginės algos koeficientą už pakilimą vienu lygiu aukščiau, tačiau taikant ne didesnę kaip 0,36 pareiginės algos koeficiento pakilimą bei ne mažesnę ir ne didesnę negu tai pareigybei darbo apmokėjimo sistemoje nustatytas koeficientas.

27. Darbuotojui pradėjus eiti pareigas, priskirtas žemesniam lygiui darbo apmokėjimo sistemoje, valstybės tarnautojui ar darbuotojui nustatoma po 0,06 mažesnę pareiginės algos koeficientą už nusileidimą vienu lygiu žemiau, tačiau taikant ne didesnę kaip 0,18 pareiginės algos koeficiento sumažėjimą ir ne mažesnę ir ne didesnę negu tai pareigybei darbo apmokėjimo sistemoje nustatytas koeficientas.

28. Panaikinus VTĮ valstybės tarnautojo sąvokos neatitinkančią valstybės tarnautojo pareigybę ir su asmeniu ėjusių šias pareigas, sudarius darbo sutartį, jei vietoj naikinamos valstybės tarnautojo pareigybės steigiama darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybė, asmeniui nustatomas jo turėtas koeficientas pridėjus turėtą priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą.

## VII SKYRIUS

### PRIEMOKŲ SKYRIMO, SKATINIMO IR APDOVANOJIMŲ SUTEIKIMO TVARKA

29. BPC karjeros valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, gali būti skiriamos šios priemokos:

29.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas. Ši priemoka mokama, jei pavaduojama ilgiau nei 10 darbo dienų iš eilės. Šios priemokos dydis yra 10-30 procentų pareiginės algos dydžio, atsižvelgiant į pavadavimo metu numatomą krūvio didėjimą, atlikti reikalingų darbų skubumą, apimtį ir atsakomybę.

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

29.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės.

30. Kiekviena BPC DAS 29 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

31. Nustatomų priemokų sumos dydis negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

32. Priemokos darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos. Priemokų dydžius ir mokėjimo terminus kontroliuoja tiesioginis karjeros valstybės tarnautojo ar darbuotojo vadovas.

33. Pasikeitus priemokos mokėjimo aplinkybėms ar pagrindui BPC viršininko įsakymu priemokos dydis bei mokėjimo terminas gali būti patikslintas (sumažintas, padidintas) arba priemokos mokėjimas nutrauktas. Apie darbo sąlygų pasikeitimą dėl kurių galėtų keistis priemokos dydis bei priemokos skyrimo pagrindo išnykimą valstybės tarnautojo ar darbuotojo tiesioginis vadovas informuoja BPC viršininką ar jo įgaliotą asmenį.

34. BPC DAS 29 punkte nurodytos priemokos skiriamos pagal karjeros valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, tiesioginio vadovo BPC viršininkui pateiktą motyvuotą tarnybinį pranešimą, kuriame nurodomi duomenys, pagrindžiantys priemokos mokėjimo būtinumą (darbuotojo, kuriam siūloma mokėti priemoką pareigos, vardas, pavardė, priemokos skyrimo teisinis pagrindas ir faktinis pagrindas, siūloma priemokos mokėjimo pradžios ir pabaigos data arba tam tikro sąlygos ar aplinkybės, kurioms atsiradus priemokos mokėjimas pasibaigia, priemokos dydis procentais, ir jeigu darbuotojas jau gauna priemoką, būtina nurodyti gaunamos priemokos dydį, pagrindą ir laikotarpį). Tarnybinis pranešimas turi būti vizuotas karjeros valstybės tarnautojo ar darbuotojo, kuriam siūloma skirti priemoką. Suderintas tarnybinis pranešimas teikiamas BPC viršininkui arba jo įgaliotam asmeniui, kuris rezoliucija pritaria arba nepitaria priemokos skyrimui.

35. Tiesioginis vadovas teikdamas tarnybinį pranešimą dėl priemokų, skiriamų už padidėjusį krūvį, gali pasiūlyti skirtingus vertinimo kriterijus ir konkrečius dydžius, įvertinęs užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį.

36. BPC karjeros valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

36.1. padėka;

36.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant BPC nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

36.4. vienkartinė pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

36.6. skiriant 20 proc. kintamąją dalį trijų mėnesių laikotarpiui;

36.7. gyvenimo jubiliejinių sukakčių proga (30, 40, 50, 60, 70) karjeros valstybės tarnautojai ir darbuotojai gali būti skatinami 0,18 pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio išmoka;

36.8. apmokant sveikatinimosi paslaugas iki 200 eurų per vienerius metus nuo paskatinimo gavimo dienos;

36.9. skatinant darbo (tarnybos) valstybinėje priešgaisrinėje gelbėjimo tarnyboje (toliau – VPGT) metų proga taikomas toks pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio koeficientas: 10 metų – 0,11, 20 metų – 0,17, 30 metų – 0,23, 40 metų – 0,29, 50 metų – 0,35.

37. Darbuotojas neskatinamas, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jis padarė darbo pareigų pažeidimą, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Karjeros valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

38. Jeigu tais pačiais kalendoriniais metais atsiranda du skatinimo pagrindai – gyvenimo jubiliejinės sukakties ir darbo (tarnybos) VPGT proga – darbuotojas skatinamas abiem progomis.

## **VIII SKYRIUS**

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

39. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip *viršijanti lūkesčius*, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, BPC viršininko sprendimu:

39.1. karjeros valstybės tarnautojui ar pagal darbo sutartį dirbančiam darbuotojui pareiginės algos koeficientas didinamas nuo 0,06 iki 0,16 pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio atsižvelgiant į veiklos rezultatus, įvykdytų uždavimų sudėtingumą, apimtis, naudą BPC struktūrinio padalinio, kuriame darbuotojas dirba, veiklai, darbuotojo rodytą aukštą kvalifikaciją atliekant užduotis (visapusiškas informacijos valdymas, efektyvus darbo laiko paskirstymas, racionaliausias būdo / metodo pasirinkimas užduotims atlikti.) arba:

39.2. darbuotojui gali būti taikomos BPC DAS 36 punkto 2, 3, 4 ar 6 papunkčiuose numatytos nustatytos skatinimo priemonės, arba:

39.3. darbuotojas perkeliamas į aukštesnes pareigas arba į lygiavertes pareigas, turinčių pavaldžių asmenų, ir nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,12 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. Darbuotojo, *dirbančio pagal darbo sutartį*, darbinė veikla kasmetinio ar neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip *viršijanti lūkesčius*, vietoje 39 punkte numatytų vertinimo priemonių, tiesioginio vadovo siūlymu jam gali būti skiriama *kintamoji darbo užmokesčio* dalis, kuri galioja iki kito kasmetinio vertinimo ir yra ne mažesnė nei 20 procentų pareiginės algos ir ne didesnė nei 40 procentų pareiginės algos. Jei veikla įvertinama kaip *atitinkanti lūkesčius*, tiesioginio vadovo siūlymu darbuotojui skiriama *kintamoji darbo užmokesčio* dalis, kuri galioja iki kito kasmetinio vertinimo ir yra ne mažesnė nei 5 procentų pareiginės algos ir ne didesnė nei 15 procentų pareiginės algos. Dėl konkretaus dydžio sprendžia įstaigos vadovas, priklausomai nuo darbuotojo darbo stažo bei veiklos rezultatų. Darbuotojui, grįžusiam iš vaiko priežiūros atostogų, kuriam iki išėjimo į tikslines atostogas buvo nustatyta *kintamoji* dalis už praėjusių metų veiklos vertinimą, ji galioja iki kito jo kasmetinio/neeilinio veiklos vertinimo metu BPC viršininko priimto sprendimo.

*Punkto pakeitimas:*

*Bendrojo pagalbos centro viršininko įsakymas Nr. 41V-11, 2024-02-02*

41. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip *neatitinkanti lūkesčių*, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir BPC viršininko sprendimu nustatoma pareiginė alga, 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. Tokia pati nuostata galioja ir darbuotoją perkeltant į žemesnes pareigas.

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

## **IX SKYRIUS**

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

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

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

45. Už darbą naktį mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

46. Už viršvalandinį darbą mokamas pusantro 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.

47. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo *įprastinės* darbuotojo veiklos, taip pat kai *padidinamas* darbuotojo darbo mastas, mokamas 10–30 procentų pareiginės algos dydžio priedas. Konkretų dydį tiesioginio vadovo siūlymu nustato BPC viršininkas, atsižvelgdamas



į padidėjusio darbo masto veiklos sudėtingumą, darbo funkcijos pobūdį ir svarbą įgyvendinant įstaigai priskirtus uždavinius. Priedas mokamas nuo jo įsakymo paskyrimo momento iki išnyksta aplinkybės, dėl kurių jis buvo skiriamas.

48. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginți iš Aprašo 43-46 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

49. BPC valstybės tarnautojai ar darbuotojai, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems valstybės tarnautojams ar darbuotojams yra vadovaujantys valstybės tarnautojai ar darbuotojai. Tokių valstybės tarnautojų ar darbuotojų sąrašą tvirtina BPC viršininkas. Jiems faktiškai dirbtas laikas poilsio dieną, švenčių dieną, darbas naktį ir viršvalandinis darbas apmokamas darbo apmokėjimo sistemos 43–46, 48 punktuose nustatyta tvarka.

50. Už budėjimą namuose ar iš anksto aptartoje darbo vietovėje laiką, valstybės tarnautojui ar darbuotojui mokama 50 procentų vidutinio jo darbo užmokesčio.

## **X SKYRIUS**

### **MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS IR MOKĖJIMAS**

51. Karjeros valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas valstybės tarnautojas ar darbuotojas ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo atvejais gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš BPC skirtų lėšų.

52. Karjeros valstybės tarnautojas ar darbuotojas motyvuotu prašymu, suderintu su savo tiesioginiu vadovu, kreipiasi į BPC viršininką dėl materialinės pašalpos skyrimo. Prašyme turi būti aiškiai nurodyta, kodėl reikalinga materialinė pašalpa, pateikiami tai patvirtinantys dokumentai (sveikatos priežiūros įstaigos pažyma apie sveikatos būklę, vaistų įsigijimą arba būtinų mokamų medicininių paslaugų apmokėjimą patvirtinantys dokumentai, šeimos nario mirties liudijimo kopija, pažyma apie stichinę nelaimę, vagystę ir pan.). Nedarbingumo pažymėjimas be sunkią materialinę padėtį ir (ar) netektį patvirtinančių dokumentų nėra pagrindas kreiptis dėl materialinės pašalpos skyrimo. BPC viršininkas priima sprendimą dėl pašalpos skyrimo.

53. Mirus BPC karjeros valstybės tarnautojui ar darbuotojui, jo šeimos nariams išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa. Atsižvelgus į šeimos narių pateiktą BPC viršininkui ar jo įgaliotam asmeniui prašymą (ir prie jo pridėtą mirties faktą patvirtinantį dokumentą) skirti materialinę pašalpa, ji išmokama mirusiojo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikui (įvaikiui), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui)).

54. Materialinę pašalpa karjeros valstybės tarnautojui ar darbuotojui ar jų šeimos nariams, išskyrus įstaigos vadovą, įsakymu skiria BPC viršininkas iš socialinei paramai skirtų lėšų.

55. Konkrečią karjeros valstybės tarnautojui ar darbuotojui, ar jo šeimos nariui skiriamą materialinės pašalpos sumą nustato BPC viršininkas.

## XI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

56. Įsigaliojus VTĮ Nr. VIII-1316 naujai redakcijai, karjeros valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientai perskaičiuojami valstybės tarnautojo 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, kuris 2024 metais – 2025 metais yra **1785,4 Eur**. 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 vienetas. Nustatytas koeficientas fiksuojamas ir gali kilti tik per tarnybinės veiklos vertinimą ar perkėlus į lygiavertes pareigas, turinčias pavaldžių asmenų.

57. Pagal darbo sutartį dirbantiems darbuotojams, kuriems kintama darbo užmokesčio dalis buvo paskirta 2023 metais kasmetinio/neeilinio vertinimo metu, ši kintama darbo užmokesčio dalis bus mokama ir 2024 metais iki sekančio kasmetinio/neeilinio vertinimo.

58. Įsigaliojus VSĮDAĮ, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, pareiginė alga perskaičiuojama, pareiginės algos pastoviąją dalį, padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, kuris 2024 metais – 2025 metais yra 1785,4 Eur. 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 vienetas. Nustatytas koeficientas fiksuojamas ir gali kilti tik per tarnybinės veiklos vertinimą ar perkėlus į lygiavertes pareigas, turinčias pavaldžių asmenų.

59. Jei nustatant ar keičiant BPC DAS darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tam pareigybių lygiui nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), BPC DAS tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema. Šis koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas VTĮ 1 priede ir VSĮDAĮ 1 priede ir negali viršyti BPC viršininko pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintus valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius.

60. Pasikeitus BPC darbo užmokesčio asignavimų dydžiui, priemonių mokėjimas ir jų skyrimo pagrindas valstybės tarnautojui ar darbuotojui, gali būti peržiūrimas ir, priklausomai nuo finansinės būklės, keičiamas.

---

Bendrojo pagalbos centro karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos

1 priedas

**BENDROJO PAGALBOS CENTRO KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA IR KRITERIJAI**

Pareigy- bės lygis	Kriterijai	Organizacinis skyrius	Informacinių technologijų skyrius	Klaipėdos skyrius	Vilniaus skyrius	Finansų grupė
7	1. Vadovavimas skyriui, kuris nėra kitame padalinyje; 2. Atsakomybė už priskirtas organizacijos veiklos sritis; 3. Dažnai susiduriama su sudėtingų darbinių situacijų sprendimo organizavimu; 4. Aukštos kompetencijos ir/ar kelių sričių ekspertas, gebantis savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus ir/ar teikti siūlymus.	Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas			
6	1. Darbuotojo veiklą reglamentuoja daug vidinių ir išorinių teisės aktų; 2. Dažnai susiduriama su dalyvavimu sudėtingų darbinių situacijų sprendimu; 3. Vienos ar kelių sričių	Patarėjas				Vyresnysis finansininkas

		<p>ekspertas, gebantis savarankiškai rengti sprendimus ir/ar teikti siūlymus savo kompetencijos ribose;</p> <p>4. Pavadavimas nesant struktūrinio padalinio vadovo.</p>				
5		<p>1. Darbuotojo veiklą reglamentuoja daug vidinių ir išorinių teisės aktų;</p> <p>2. Atsakomybė už laukiamą rezultatą;</p> <p>3. Funkcijų vykdymas teritoriniame struktūriniame padalinyje ar atskiroje profesinėje grupėje;</p> <p>3. Gebantis savarankiškai rengti (ir/ar teikti siūlymus) vidutinio sudėtingumo sprendimus, susijusius su teisės aktų taikymu arba darbinių užduočių atlikimu;</p> <p>4. Pavadavimas nesant struktūrinio padalinio vadovo.</p>	Vyriausiasis specialistas	Vyriausiasis specialistas Vyresnysis specialistas	Vyriausiasis specialistas	Buhalteris
4	4.2	<p>1. Darbuotojo veiklą reglamentuoja daug vidinių ir išorinių teisės aktų. Nereikalingas specifinis išsilavinimas;</p>			Vyresnysis specialistas	

		<p>2. Atsakomybė už laukiamą rezultatą;</p> <p>3. Konkrečių, pasikartojančių užduočių atlikimas savo kompetencijos srityje.</p>				
	4.1	<p>1. Darbuotojo veiklą reglamentuoja vidutiniškai daug vidinių ir išorinių teisės aktų. Nereikalingas specifinis išsilavinimas;</p> <p>2. Atsakomybė už laukiamą rezultatą.</p>			Administratorius	
	3	<p>1. Užduotims atlikti reikalingos tam tikros žinios ir įgyta kvalifikacija;</p> <p>2. Veiklos metu reikalingas teisės aktų taikymas;</p> <p>3. Darbas struktūrizuoto pobūdžio, pagal taisykles ar procedūras;</p> <p>4. Vykdoma darbuotojų mokymo veikla;</p> <p>5. Darbinės funkcijos atliekamos teritoriniuose padaliniuose.</p>			Skambučių administravimo specialistas	
2	2.2	<p>1. Užduotims atlikti reikalingos tam tikros žinios ir įgyta kvalifikacija;</p> <p>2. Veiklos metu reikalingas teisės aktų taikymas;</p> <p>3. Darbas struktūrizuoto pobūdžio, pagal taisykles ar procedūras;</p>			Telefonu aptarnaujantis operatorius	

	4. Darbinės funkcijos atliekamos teriniuose padaliniuose.					
2.1	1. Užduotims atlikti reikalingos tam tikros žinios; 2. Veiklos metu nereikalingas teisės aktų taikymas; 3. Darbas struktūrizuoto pobūdžio, atliekamos techninio pobūdžio funkcijos, kurioms atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir/ar žinios.	Komendantas				
1	1. Vykdomos užduotys nesudėtingos, atliekamos techninio pobūdžio funkcijos, darbas nekvalifikuotas, darbo patirtis nereikalinga; 2. Aptarnaujančios pareigybės.				Tarnybinių patalpų valytojas	

---

Bendrojo pagalbos centro  
karjeros valstybės tarnautojų  
ir darbuotojų, dirbančių pagal  
darbo sutartis, darbo  
apmokėjimo sistemos  
2 priedas

**BENDROJO PAGALBOS CENTRO KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR  
DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, PAREIGINIŲ ALGŲ  
KOEFIICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybės lygis		Koefficientų reikšmės		
		Minimali	Vidutinė	Maksimali
7		1,20	1,50	1,80
6		0,99	1,24	1,55
5		0,86	1,08	1,35
4	4.2	0,69	0,83	1,0
	4.1	0,66	0,77	0,90
3		0,65	0,74	0,89
2	2.2	0,65*	0,71	0,85
	2.1	0,59	0,68	0,78
1		MMA		

\* - Priėmus naują darbuotoją, dirbantį pagal darbo sutartį, į telefonu aptarnaujančio operatoriaus pareigas (pareigybės lygis 2.2), darbuotojo bandomojo laikotarpio metu ir iki darbuotojas įgis Bendrojo pagalbos centro specialisto kvalifikaciją, jam nustatomas pareiginės algos koeficientas 0,59.

*Priedo pakeitimas:*

*Bendrojo pagalbos centro viršininko įsakymas Nr. 41V-11, 2024-02-02*

---