

PATVIRTINTA

Informacinės visuomenės plėtros
komiteto direktoriaus

2024 m. vasario 14 d. įsakymu Nr. T-
12 (2024)

INFORMACINĖS VISUOMENĖS PLĖTROS KOMITETO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Informacinės visuomenės plėtros komiteto darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Darbo apmokėjimo sistemos aprašas) nustato principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Informacinės visuomenės plėtros komiteto (toliau – Komitetas) valstybės tarnautojų (toliau – valstybės tarnautojai) ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau kartu – darbuotojai) pareigybių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinamai, apibrėžia mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis ir viršvalandinį darbą tvarką, materialinių pašalpų skyrimo bei kasmetinio darbuotojų veiklos vertinimo tvarkas.

2. Darbo apmokėjimo sistemos aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl 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 <https://vva.lrv.lt/>.

3. Darbo apmokėjimo sistemos apraše vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatymo, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir Darbo kodekso sąvokas.

4. Komiteto darbo apmokėjimo sistema 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, kilmės, kalbos, 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 šeiminių padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

5. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 5.1. pareiginė alga;
- 5.2. priemokos;
- 5.3. pareiginės algos kintamoji dalis¹ (tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį);
- 5.4. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik valstybės tarnautojams);
- 5.5. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTĮ, IR VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBĖS

6. Komitete darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės yra:
 - 6.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:
 - 6.1.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;
 - 6.1.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;
 - 6.2. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;
 - 6.3. C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija.
7. Komitete valstybės tarnautojų (išskyrus Komiteto direktorių) pareigybės skirstomos į grupes, nurodytas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede:
 - 7.1. direktoriaus pavaduotojas;
 - 7.2. skyriaus vedėjas;
 - 7.3. patarėjas;
 - 7.4. vyriausiasis specialistas;
 - 7.5. vyresnysis specialistas;
 - 7.6. specialistas.

IV SKYRIUS

PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

8. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Komitete yra nustatoma pareigybių struktūra (1 priedas).
9. Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausios iki aukščiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Komiteto vertės kūrime, t. y. vaidmenį įgyvendinant Komiteto veiklos tikslus.
10. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama įstaigos vadovo pareigybė. Pareigybės grupuojamos į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Darbo apmokėjimo sistemos aprašo 11 punkte.

V SKYRIUS

¹ Komiteto darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo redakciją, galiojančią iki 2023 m. gruodžio 31 d. Šio vertinimo metu paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos. 2025 metais darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo kintamoji dalis įstaigoje nebus taikoma. Naujai priimtiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, kintamoji dalis nenustatoma.

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

11. Komiteto pareigybės pakopos ir pareiginės algos koeficiento nustatymui taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

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

11.1.1. atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (nesudėtinga užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes; mažos apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro nereikšmingą įtaką įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);

11.1.2. atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta, kai instrukcijos, metodikos, teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant instrukciją, metodą, teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas); vidutinės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką padalinio ir (ar) įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);

11.1.3. atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų); didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už įstaigos ribų).

11.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės, kuri dalyvauja atliekant analizuojamą funkciją, faktinį atsakomybės poveikio lygį už laukiamą rezultatą, atlikto darbo (veiklos) rezultato įtaka įstaigos veiklai, ar atsakomybė už darbo priemones, finansinius išsipareigojimus, įstatymų tinkamą taikymą, teikiamų paslaugų tinkamo teikimo užtikrinimą, tinkamą struktūrinio padalinio darbą;

11.3. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiskumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams.

11.4. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą;

11.5. profesinio darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiskumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis.

11.6. žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ir praktiką). Vertinama, ar funkcijoms atlikti reikalinga mokėti dirbti su programomis, išmanyti ir mokėti taikyti teisės aktus ir pan.

11.7. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemoms nustatyti, išanalizuoti ir išspręsti, priklausantis nuo problemų lygio.

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

11.9. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pvz., užsienio kalbos mokėjimas).

12. Pareigybes vertinant ir lyginant tarpusavyje, pareigybė vertinama kaip neužimta pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, pareigybei keliamus reikalavimus tinkamam rezultatui pasiekti.

VI SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS

13. Konkretus pareiginės algos koeficientas iš pareigybių pakopų grupei nustatyto pareiginės algos intervalo nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo individualias kompetencijas:

13.1. išsilavinimą;

13.2. profesinę darbo patirtį;

13.3. veiklos sudėtingumą;

13.4. darbo krūvį (intensyvumas neviršijant nustatyto darbo laiko);

13.5. atsakomybės lygį;

13.6. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą;

13.7. savarankiškumo lygį;

13.8. darbo funkcijų įvairovę, kai atliekamos skirtingo pobūdžio ar srities funkcijos.

14. Komiteto darbuotojo profesinė darbo patirtis vertinama, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos pareigybės aprašyme nustatytoms analogiškos funkcijos.

15. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos bazinis dydis. Pareiginės alga apskaičiuojama nustatytą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio.

16. Darbuotojų pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžių intervalus nustato į pareigas priimantis asmuo (2 priedas).

VII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

17. Kiekvienai Komiteto pareigybės pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).

18. Intervalo plotis sudaro -25 proc. ir +25 proc. intervalo vidurinės reikšmės; intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

19. Žingsnis tarp pareigybių pakopų yra 15 proc., t. y. pareigybės, esančios žemesnėje pakopoje, koeficiento maksimali reikšmė yra proc. (priklausomai nuo pareigybių) mažesnė už pareigybės, esančios aukštesnėje pakopoje, koeficiento maksimalią reikšmę.

20. Nustatant Komiteto pareigybių pakopų pareiginės algos koeficientų intervalus aukščiausio pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka įstaigos vadovo nustatytą pareiginės algos koeficientą. Pagal jį nustatomi kiti Komiteto pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai (Darbo apmokėjimo sistemos aprašo 2 priedas).

21. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede, darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede.

22. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Komitetui priskirtoms funkcijoms.

23. Pareiginės algos koeficientų intervalų reikšmės padeda teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principams užtikrinti ir kartu siekti, kad intervalas kuo labiau atlieptų siekiamybę mokėti darbo rinkos sąlygas atitinkantį darbo užmokestį.

24. Naujai į tarnybą / darbą priimamiems Komiteto darbuotojams pareiginė alga nustatoma įvertinus Komiteto finansines galimybes bei atsižvelgiant į šio Darbo apmokėjimo sistemos aprašo 11

punkte nustatytus pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, pagal pareiginės algos koeficientų intervalų dydžius.

25. Kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, 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 galėtų būti nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau ne didesnis nei įstaigos vadovo maksimalus pareiginės algos koeficiento dydis, išskyrus atvejus, kai darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas įvertinus Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytą tam tikrų profesijų atstovų trūkumą Lietuvos Respublikos darbo rinkoje ar pareigybei nustačius A1 lygį.

VIII SKYRIUS PRIEMOKOS IR SKATINIMAS

26. Priemokos darbuotojams skiriamos už:

26.1. pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

27. Kiekviena priemoka, nurodyta Darbo apmokėjimo sistemos aprašo 26.1 – 26.3 papunkčiuose, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

28. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

28.1. padėka;

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

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

28.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

29. Priemokų ir išmokų skyrimo tvarka yra nustatoma Komiteto direktoriaus įsakymu.

30. Darbuotojai neskatinami:

30.1. valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą už Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme numatytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos;

30.2. darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

IX SKYRIUS NEFINANSINĖS NAUDOS

31. Komitetas suteikia galimybę darbuotojams, aktyviai ir rezultatyviai dalyvaujantiems organizuojant, vykdant ir plėtojant Komiteto veiklą, pasinaudoti vertę kuriančiomis papildomomis naudomis:

31.1. laisvas nuo darbo laikas (ne mažiau kaip pusė darbo dienos) pirmąją mokslo metų dieną suteikiamas tėvams, auginantiems vaiką(-us) iki 14 metų ir neturintiems teisės į Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas, mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį.

31.2. nemokamas sveikatos patikrinimas. Visi darbuotojai nustatytu periodiškumu pagal patvirtintus profesinius rizikos veiksnius gali nemokamai profilaktiškai pasitikrinti sveikatą.

31.3. nemokami skiepai. Nuo gripo skiepijami visi norintys darbuotojai;

31.4. galimybė kelti kvalifikaciją:

31.4.1. dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginiuose;

31.4.2. dalyvauti profesinėse konferencijose pagal savo kompetencijos sritį;

31.4.3. dalyvauti vidiniuose mokymuose pasirinktomis temomis;

31.4.4. siūlytis tapti vidiniu treneriu (mokytoju) ir dalintis sukauptomis žiniomis ir patirtimi su kitais kolegomis;

31.4.5. dalintis patirtimi ir žiniomis su kitų įstaigų atitinkamų sričių specialistais.

31.5. nuotolinis darbas (nustatomas Informacinės visuomenės plėtros komiteto valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, nuotolinio darbo tvarkos aprašo, patvirtinto Komiteto direktoriaus įsakymu, nustatyta tvarka);

31.6. lankstus darbo pradžios ir pabaigos laikas (nustatomas Informacinės visuomenės plėtros komiteto vidaus tvarkos taisyklių, patvirtintų Komiteto direktoriaus įsakymu, nustatyta tvarka);

31.7. galimybė nusistatyti individualų darbo laiko režimą nepažeidžiant Darbo kodekso nuostatų;

31.8. karjeros galimybės;

31.9. Komiteto tradicijos ir renginiai. Darbuotojai gali dalyvauti vidiniuose renginiuose (metinis komandos formavimo (vasaros) renginys ir kiti vidiniai renginiai), yra sveikinami gimtadienio proga;

31.10. dovanos darbuotojams švenčių proga (priklausomai nuo Komiteto finansinių galimybių);

31.11. apmokamos mokymosi atostogos (priklausomai nuo Komiteto finansinių galimybių). Darbuotojams, dirbantiems Komitete ilgiau negu vienerius metus, už mokymosi atostogas, nurodytas Darbo kodekso 135 straipsnio 1 ir 2 dalyse (jeigu dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoje yra susijęs su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu), trunkančias iki dešimt darbo dienų per vienus darbo metus, paliekamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis.

31.12. papildomas sveikatos draudimas. Tai galimybė darbuotojams pasinaudoti papildomojo sveikatos draudimo sutartyje nustatytais asmens sveikatos priežiūros paslaugomis (išigyjamas atsižvelgiant į Komiteto finansines galimybes).

31.13. Komiteto darbo valandomis nemokama automobilio stovėjimo vieta (esant ribotam automobilių stovėjimo vietų skaičiui, teisė statyti automobilį vertinama kiekvienu atveju individualiai vadovaujantis į protingumo, teisingumo ir racionalumo principais).

31.14. vykstant į darbo susitikimus, galimybė naudotis Komiteto elektriniais paspirtukais;

31.15. galimybė naudotis Komitete įrengta maitinimosi patalpa su indų plovimo, maisto šildymo ir šaldymo, kavos gaminimo įrenginiais.

X SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ

32. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

33. Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

34. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

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

36. Darbuotojo prašymu, darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginți iš Darbo apmokėjimo sistemos 32-35 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

37. Komiteto vadovaujančių darbuotojų darbo poilsio dieną švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, nebent susitariama kitaip. Tokių Komiteto vadovaujančių darbuotojų skaičius Komitete negali sudaryti daugiau negu dvidešimt procentų įstaigos darbuotojų vidutinio skaičiaus. Sudaromas tokių vadovaujančių darbuotojų sąrašas.

XI SKYRIUS

MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS IR KITOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

38. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Komiteto darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, atsižvelgiant į Komiteto finansines galimybes, gali būti skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

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

40. Materialinę pašalpą darbuotojams skiria Komiteto direktorius iš Komitetui skirtų lėšų.

41. Darbuotojams yra garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis iki 3 darbo dienų, artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikų (įvaikių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju, jeigu yra pateiktas darbuotojo rašytinis prašymas.

42. Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

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

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

42.3. donorams – pagal Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 6 punktą atleistiems nuo darbo kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimo dieną;

42.4. kai darbuotojai, gavę tiesioginio vadovo rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą, – iki 2 darbo dienų per mėnesį.

XII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

43. Kai darbuotojo tarnybinė veikla ar veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Komiteto direktoriaus sprendimu:

43.1. nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

43.2. taikomos Darbo apmokėjimo sistemos aprašo 28 punkte nustatytos skatinimo priemonės, arba

43.3. taikomas perkėlimas į aukštesnes pareigas ir pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnį pareiginės algos koeficientą, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

44. Kai darbuotojo tarnybinė veikla ar veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Komiteto direktoriaus sprendimu:

44.1. nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

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

44.3. valstybės tarnautojas gali būti atleistas iš pareigų, arba

44.4. gali būti sudaromas ne trumpesnis negu 2 (dviejų) mėnesių ir ne ilgesnis negu 6 (šešių) mėnesių trukmės valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jei pasibaigus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui, valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, valstybės tarnautojas ar darbuotojas atleidžiamas iš pareigų.

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

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

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

XIII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

48. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija/nesiekia tai pareigybių grupei nustatytą(-o) didžiausią(-io) / mažiausią(-io) pareiginės algos koeficientą(-o), darbo apmokėjimo sistemoje tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas Komiteje, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

49. Darbuotojų, kuriems iki 2025 metais vykstančio veiklos vertinimo sprendimo įsigaliojimo dienos nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, sprendimo įsigaliojimo dieną perskaičiuojamas jam nustatytas pareiginės algos koeficientas, jį atitinkamai padidinant turėtos pareiginės algos kintamosios dalies dydžiu, kuris apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Šis perskaičiavimas 2025 metais vykstančiam veiklos vertinimui įtakos neturi, o priimti po veiklos vertinimo sprendimai taikomi nuo perskaičiuoto pareiginės algos dydžio.

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

Informacinės visuomenės plėtros
komiteto darbo apmokėjimo sistemos
aprašo 1 priedas

PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

Pareigybės pakopa	Pareigybė
9	Direktorius
8	Direktoriaus pavaduotojas, Departamento direktorius (pareigybė priskiriama A lygiui, valstybės tarnautojas)
7	Skyriaus vedėjas (pareigybė priskiriama A lygiui, valstybės tarnautojas)
6	Patarėjas, Konsultantas, Vyriausiasis analitikas, Vyriausiasis duomenų architektas, Vyresnysis duomenų architektas, Duomenų architektas, Vyriausiasis programuotojas, Vyresnysis programuotojas, Programuotojas (pareigybė priskiriama A lygiui, valstybės tarnautojas)
5	Vyriausiasis specialistas (pareigybė priskiriama A lygiui, valstybės tarnautojas)
4	Vyriausiasis specialistas (pareigybė priskiriama B lygiui, valstybės tarnautojas)
3	Vyresnysis specialistas (pareigybė priskiriama A arba B lygiui, valstybės tarnautojas)
2	Specialistas (pareigybė priskiriama A lygiui)
1	Specialistas (pareigybė priskiriama B arba C lygiui)

Informacinės visuomenės plėtros
komiteto darbo apmokėjimo sistemos
aprašo 2 priedas

PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ IR DARBO UŽMOKESČIO DYDŽIŲ INTERVALAI

Pareigybės pakopa	Pareiginių algų koeficientų intervalai			Darbo užmokesčio intervalai (Eur)		
	Minimali reikšmė	Vidutinė reikšmė	Maksimali reikšmė	Minimumas	Vidutinis	Maksimalus
9	2,39	3,18	3,98	4267,11	5677,57	7105,89
8	2,03	2,7	3,38	3624,36	4820,58	6034,65
7	1,73	2,3	2,88	3088,74	4106,42	5141,95
6	1,47	1,96	2,45	2624,54	3499,38	4374,23
5	1,25	1,67	2,09	2231,75	2981,62	3731,49
4	1,07	1,42	1,78	1910,38	2535,27	3178,01
3	0,91	1,21	1,51	1624,71	2160,33	2695,95
2	0,77	1,03	1,29	1374,76	1838,96	2303,17
1	0,66	0,88	1,1	1178,36	1571,15	1963,94

DARBO UŽMOKESČIO RIBOS PINIGINĖ IŠRAIŠKA

Pareigybės pakopa	Darbo užmokesčio ribos (Eur, per mėnesį) ²		
	Minimalus	Vidutinis	Maksimalus
9	X	X	X
8	4711,67	6266,75	7845,05
7	4015,36	5338,35	6684,54
6	3411,9	4549,19	5686,5
5	2901,28	3876,11	4850,94
4	2483,49	3295,85	4131,41
3	2112,12	2808,43	3504,74
2	1787,19	2390,65	2994,12
1	1531,87	2042,5	2553,12

² Darbuotojų darbo užmokesčio ribos pinigine išraiška, apimanti šias darbo užmokesčio dalis: valstybės tarnautojo pareigybės pareiginę algą ir maksimalų galimą priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (30 proc.); darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybės pareiginę algą ir kintamąją dalį (30 proc.).