

GYNYBOS RESURSŲ AGENTŪROS PRIE KRAŠTO APSAUGOS MINISTERIJOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Gynybos resursų agentūros prie Krašto apsaugos ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos apraše nustatomi Gynybos resursų agentūros prie Krašto apsaugos ministerijos (toliau – Agentūra) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau visi kartu – darbuotojai) darbo apmokėjimo principai, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, priemonių, skatinimo ir pareiginės algos nustatymo atlikus vertinimą tvarka, kintamosios dalies darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, nustatymo tvarka.

2. Gynybos resursų agentūros prie Krašto apsaugos ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau - Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos), ir Bendrosiomis ministerijų atlygio politikos gairėmis, kurioms pritarta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. rugsėjo 13 d. pasitarimo protokolu Nr. 30.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Darbo kodekse ir Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme vartojamas sąvokas.

II SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI

4. 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 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, skaidrumo ir viešumo principais.

5. Darbo apmokėjimo sistemos tikslas – sukurti sistemą, įgalinančią pritraukti, motyvuoti ir išlaikyti geriausius darbuotojus.

III SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

6. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
 - 6.1. pareiginė alga;
 - 6.2. priemokos;
 - 6.3. piniginės išmokos;
 - 6.4. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (valstybės tarnautojams);
 - 6.5. kintamoji dalis (darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis);
 - 6.6. mokėjimas už darbą poilsio, švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar budėjimą.

IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

7. Kad darbo apmokėjimo sistema efektyviai veiktų, sukurta Agentūros pareigybių lygių struktūra (1 priedas).
8. Agentūros pareigybės sugrupuotos į 7 lygius išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės vadovaujantis 9 punkte apibrėžtais kriterijais.

V SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

9. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:
 - 9.1. veiklos sudėtingumo:
 - 9.1.1. sudėtinga veikla – reikalaujanti nestandartinių sprendimų, ekspertinio, sėkminga patirtimi grįsto išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties rezultatų poveikį įstaigai;
 - 9.1.2. vidutinio sudėtingumo veikla – galinti būti sėkmingai atlikta, kai teisės aktai / metodika / instrukcijos taikomi atsižvelgiant į situaciją, suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas;
 - 9.1.3. nesudėtinga veikla – atliekama pagal apibrėžtas procedūras ir taisykles, tiesiogiai taikant ją reglamentuojančių teisės aktų nuostatas;
 - 9.2. atsakomybės lygio:
 - 9.2.1. aukštas atsakomybės lygis – darbuotojas turi teisę priimti sprendimus, nulemiančius rezultatą, kuris gali padaryti reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai;
 - 9.2.2. vidutinis atsakomybės lygis – darbuotojo atliekamų užduočių rezultatai daro įtaką padalinio veiklai ir (arba) įstaigos veiklai, tačiau jo nelemia; pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams;
 - 9.2.3. žemas atsakomybės lygis – darbuotojas nepriima sprendimų, tačiau jo atliekamų užduočių rezultatai gali daryti įtaką sprendimo priėmimui;
 - 9.3. pareigybės pakeičiamumo:

9.3.1. labai sudėtingas pakeičiamumas – dėl pareigybės specifiškumo pareigybę užimantis darbuotojas gali būti sunkiai pakeičiamas; net laikinai nevykdomos pareigybės funkcijos gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams; darbo rinkoje nėra pakankamos pareigybei užimti reikalingos pasiūlos;

9.3.2. sudėtingas pakeičiamumas – dėl pareigybės specifiškumo pareigybę užimantis darbuotojas gali būti sunkiai pakeičiamas, tačiau atliekamos funkcijos nėra kritinės Agentūros veiklos efektyvumui;

9.3.3. nesudėtingas pakeičiamumas – pareigybę užimantis darbuotojas gali būti nesunkiai pakeičiamas, jo funkcijas, jo laikinai nesant, gali vykdyti kiti darbuotojai;

9.4. darbo patirties:

9.4.1. būtina ne mažesnė kaip 2 metų profesinio darbo patirtis;

9.4.2. reikalaujama turėti darbo patirties, tačiau neapibrėžiama, kokioje srityje;

9.4.3. nereikalaujama turėti darbo patirties;

9.5. žinojimo ir žinių sudėtingumo:

9.5.1. reikalaujama ekspertinių specialybės žinių ir (arba) plataus teisės aktų išmanymo, būtina nuolat atnaujinti žinias, savarankiškai jas tobulinti, gali būti nustatytas reikalavimas mokėti užsienio kalbą ir kt.

9.5.2. reikalaujama teisės aktų / metodikų / aprašų / instrukcijų išmanymo, gebėjimo juos savarankiškai taikyti, būtina nuolat atnaujinti ir savarankiškai tobulinti žinias;

9.5.3. reikalaujama žinoti ir gebėti taikyti teisės aktus / metodikas, instrukcijas.

10. Pareigybės sugrupuotos į lygius ir vertinamos kaip neužimtos.

11. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus.

VI SKYRIUS PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI

12. Kiekvienam Agentūros pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (2 priedas).

13. Koeficientų intervalai nustatomi atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme ir Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme nustatytus atitinkamų pareigybių grupių pareiginių algų koeficientų minimalius ir maksimalius dydžius pagal Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijose aptartus koeficientų intervalų sudarymo principus.

14. Aukščiausio pareigybių lygio maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Agentūros direktoriaus Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių apraše nurodyto intervalo, kuriame yra Agentūros direktoriaus pareigybė, pareiginės algos koeficiento maksimumą.

VII SKYRIUS PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

15. Darbuotojams ne ilgesniam laikotarpiui kaip iki kalendorinių metų pabaigos gali būti skiriamos priemokos:

15.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo ar profesinės karo tarnybos kario pareigybei nustatytas funkcijas;

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

15.3. įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

16. Priemokos už trumpalaikį pavadavimą (iki 20 d. d.) skiriamos tada, kai siekiant užtikrinti padalinio veiklos tęstinumą dėl laikino darbuotojo ar profesinės kario tarnybos kario nebuvimo pavedamos atlikti neatidėliotinos nuolatinio nenutrūkstamo pobūdžio užduotys.

17. Priemokos skiriamos Priemokų skyrimo tvarkos apraše, patvirtintame Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministro 2011 m. liepos 20 d. įsakymu Nr. V-839 „Dėl Priemokų skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, (toliau – Priemokų skyrimo tvarkos aprašas) nustatyta tvarka.

18. Priemokos dydį nustato Agentūros direktorius įsakymu vadovaudamasis Priemokų skyrimo tvarkos aprašu ir atsižvelgdamas į motyvuotą tiesioginio vadovo tarnybinį pranešimą, kuriame nurodomas priemokos skyrimo pagrindas ir terminas, pavadavimo, papildomo darbo krūvio, papildomų funkcijų ar užduočių aprašymas, siūlomas priemokos dydis.

19. Darbuotojams ne daugiau kaip du kartus per kalendorinius metus gali būti skiriamos iki 2 pareiginių algų (valstybės tarnautojams nuo 1 iki 2 pareiginių algų) piniginės išmokos:

19.1. už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus;

19.2. už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius.

20. Piniginė išmoka darbuotojams, turintiems galiojančią tarnybinę nuobaudą už Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus ar netinkamą pareigų atlikimą, neskiriama. Ji gali būti skiriama tik praėjus Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme numatytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais šio įstatymo reikalavimus priėmimo dienos.

21. Premijos skiriamos Skatinimo ir apdovanojimo krašto apsaugos sistemoje tvarkos apraše, patvirtintame Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministro 2010 m. rugsėjo 14 d. įsakymu Nr. V-963 „Dėl Skatinimo ir apdovanojimo krašto apsaugos sistemoje tvarkos aprašo patvirtinimo“, nustatyta tvarka.

VIII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

22. Darbuotojo tarnybinę veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, tiesioginio vadovo motyvuotu siūlymu ir Agentūros direktoriaus sprendimu darbuotojui gali būti nustatytas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

23. Darbuotojo tarnybinę veiklą įvertinus kaip neatitinkančią lūkesčių, tiesioginio vadovo motyvuotu siūlymu ir Agentūros direktoriaus sprendimu darbuotojui gali būti nustatytas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažesnę kaip 0,06 ir ne didesnę kaip 0,18 pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

24. Darbuotojų, kurių tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent kartą per 3 metus pareiginės algos koeficientas didinamas ne mažiau kaip 0,15, išskyrus atvejus, kai darbuotojui yra nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

IX SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS DARBUOTOJĄ PRIIMANT IR PERKELIANT Į KITAS PAREIGAS

25. Skelbiant konkursą nurodomas darbo apmokėjimo sistemoje darbuotojo pareigybei nustatytų pareiginės algos koeficientų intervalas.

26. Konkursą laimėjusio darbuotojo pareiginės algos koeficientą nustato Agentūros direktorius atsižvelgdamas į jo turimą profesinę patirtį ir kompetencijas.

27. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota (pvz., pareigybė susijusi su itin siauru, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu), nustatant pareiginės algos koeficientą 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 (už maksimaliai galimą apskaičiuoti pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus) pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnis nei Agentūros direktoriui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

28. Perkeliama ar laikinai perkeliama į aukštesnes pareigas valstybės tarnautojui pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,15 didesnę už iki perkėlimo jam nustatytą pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesnę, negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

29. Perkeliama ar laikinai perkeliama į lygiavertes pareigas valstybės tarnautojui nustatoma tokio paties dydžio kaip iki perkėlimo buvusi pareiginė alga, o perkeliama ar laikinai perkeliama iš valstybės tarnautojo, neturinčio pavaldžių asmenų, pareigų į lygiavertes valstybės tarnautojo, turinčio pavaldžių asmenų, pareigas valstybės tarnautojui – iki perkėlimo buvusi jo pareiginė alga taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnę už iki perkėlimo jam nustatytą pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

30. Perkeliama į žemesnes pareigas valstybės tarnautojui pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę už iki perkėlimo jam nustatytą pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

X SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS

31. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, atlikus 2023 metų tarnybinės veiklos vertinimą, gali būti nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis.

32. Darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal jiems nustatytas metines užduotis, pasiektus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius, taip pat gebėjimą atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimo rezultatus, gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies.

XI SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO, ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ AR BUDĖJIMĄ

33. Darbas poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinis darbas bei budėjimas apmokamas ar kompensuojamas Darbo kodekse nustatyta tvarka pateikiant tokio darbo trukmę pagrindžiančius dokumentus ir jį apskaitant darbo laiko apskaitos žiniaraštyje.

34. Pasyvusis budėjimas namie turi būti nustatomas ir vykdomas pagal iš anksto sudarytą ir į pareigas priimančio ar jo įgalioto asmens patvirtintą budėjimo grafiką teisės aktų nustatyta tvarka.

35. Viršvalandžiai į dirbtą darbo laiką įskaitomi tik jeigu viršvalandinis darbas buvo dirbamas į darbą priimančio ar jo įgalioto asmens rašytiniu nurodymu darbuotojo sutikimu arba kai viršvalandinis darbas dirbtas dėl iš anksto nenumatytų objektyvių aplinkybių ir į darbą priėmęs ar jo įgaliotas asmuo ne vėliau kaip per 5 darbo dienas šį faktą patvirtino raštu.

36. Nustatant darbą poilsio, švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar budėjimą, turi būti užtikrinamas Darbo kodekse numatytų minimaliojo poilsio ir maksimaliojo darbo laiko reikalavimų laikymasis.

XII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

37. Jeigu nustatant arba keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tam pareigybių lygiui nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į nustatytą to pareigybių lygio pareiginės algos koeficientų intervalą.

38. Įgyvendinant Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo Nr. XIV-1985 nuostatas, susijusias su Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio 11 dalyje apibrėžtų valstybės tarnautojo sąvokos neatitinkančių valstybės tarnautojų pareigybių naikinimu ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių steigimu, darbuotojams, perkeliams į darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigas nustatomas ne mažesnis nei už iki perkėlimo turėtas darbo užmokestis (pareiginė alga su priedu už tarnybos Lietuvos valstybei stažą).

39. Darbo apmokėjimo sistema peržiūrima ir, esant pagrįstam poreikiui, keičiama:

39.1. vieną kartą per metus – pirmąjį metų ketvirtį;

39.2. pertvarkius įstaigos struktūrą arba pakeitus darbo organizavimo tvarką;

39.3. įsteigus naujas pareigybes, kurių analogų Agentūroje nėra;

39.4. pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, darbo apmokėjimo sistemos teisiniam reglamentavimui, Agentūrai priskirtoms funkcijoms arba Agentūros direktoriaus sprendimu esant kitam nenumatytam poreikiui.
