

PATVIRTINTA

Nacionalinės švietimo agentūros direktoriaus
2024 m. rugsėjo 16 d. įsakymu Nr. VK-817
(Nacionalinės švietimo agentūros direktoriaus
2024 m. lapkričio 14 d. įsakymo Nr. VK-964
redakcija)

NACIONALINĖS ŠVIETIMO AGENTŪROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nacionalinės švietimo agentūros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Nacionalinės švietimo agentūros (toliau – NŠA) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau kartu – darbuotojai) darbo užmokesčio sudarymo aspektus, darbuotojų pareigybes ir jų grupavimo į pareigybių pakopas principus, pareigybių lyginimo, pareiginių algų koeficientų dydžio nustatymo kriterijus, pareiginių algų koeficientų intervalus ir pareiginės algos koeficiento nustatymą, kintamosios dalies, priemokų, skatinimo ir apdovanojimų skyrimą, pareiginės algos nustatymo, atlikus veiklos vertinimą, tvarką, socialines garantijas ir darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo, darbo užmokesčio mokėjimo tvarką.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo 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“.

3. Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Aprašo 2 punkte nurodytuose teisės aktuose.

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 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 principais.

II SKYRIUS BENDRIEJI DARBO UŽMOKESČIO SUDARYMO ASPEKTAI

5. Darbuotojų darbo užmokesčio sudėtinės dalys:

5.1. pareiginė alga;

5.2. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik valstybės tarnautojams);

5.3. priemokos;

5.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;

5.5. pareiginės algos kintamoji dalis (tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, – iki 2025 m. sausio 31 d.);

5.6. išmokos (vienkartinė pinigine išmoka, pinigine išmoka).

6. Prieš skelbiant konkursą į darbuotojo pareigas, pareiginės algos koeficientas ar pareiginės algos koeficientų intervalas nustatomas iš šio Aprašo 2 priede darbuotojo pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. Valstybės tarnautojas gali būti priimamas į pareigas ir kitais Valstybės tarnybos įstatyme numatytais pagrindais (perkėlimas į kitas pareigas ir pasitelkimas) ir jam pareiginė alga nustatoma Valstybės tarnybos įstatymo 20 straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka. Jeigu darbuotojas dirba NŠA pagal darbo sutartį ir laimi konkursą į valstybės tarnautojo pareigas bet kuriame padalinyje, kuriame keičiamos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės į valstybės tarnautojų pareigybes, tai priėmimo į tarnybą metu, atsižvelgiant į jo profesinę kvalifikaciją ir patirtį atitinkamoje veiklos srityje, jo pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas iki pareiginės algos koeficiento, kuris darbuotojui buvo nustatytas darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigose (jei priėmimas iki 2025 m. vasario 1 d., tai priėmimo į tarnybą metu, atsižvelgiant į profesinę kvalifikaciją ir patirtį atitinkamoje veiklos srityje, jo pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas iki pareiginės algos dydžio (pastoviosios dalies ir kintamosios dalies dydžių sumos), kuris darbuotojui buvo nustatytas darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigose).

7. Darbuotojo pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus Pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytam pareiginės algos baziniam dydžiui (toliau – BD). Pareiginė alga apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos BD.

III SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS, PAREIGYBIŲ GRUPAVIMO Į PAREIGYBIŲ PAKOPAS PRINCIPAI

8. Darbuotojų pareigybės yra šios:

8.1. valstybės tarnautojų;

8.2. darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, kurios skirstomos į šiuos lygius:

8.2.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

8.2.1.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis) arba jam lygiavertė aukštojo mokslo kvalifikacija;

8.2.1.2. A2 lygio – aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakaluro kvalifikacinis laipsnis) arba jam lygiavertė aukštojo mokslo kvalifikacija, arba aukštasis koleginis išsilavinimas (profesinio bakaluro kvalifikacinis laipsnis) arba jam lygiavertė aukštojo mokslo kvalifikacija;

8.2.2. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 m., ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 m.;

8.2.3. C lygio – pareigybės, kurioms būtinas vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija. Šiam pareigybių lygiui priskiriami kvalifikuoti darbuotojai;

8.2.4. D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

9. Pareigybių darbo turinio analizė ir grupavimas į pareigybių pakopas atliekamas vidinio palyginimo tarpusavyje būdu, vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis. Pareigybių darbo turinio analizė neatliekama pareigybėms, kurių darbo užmokestis mokamas iš Europos sąjungos struktūrinių fondų (toliau – ES SF) lėšų.

10. Pareigybių darbo turinio analizei ir grupavimui į pareigybių pakopas atlikti ir siūlymui dėl pareigybių grupavimo į pakopas pateikti NŠA direktoriaus sprendimu iš NŠA darbuotojų sudaroma darbo grupė. Darbo grupė prirėikus gali pasitelkti ekspertus. Sudarydamas darbo grupę, NŠA direktorius paskiria darbo grupės pirmininką. Darbo grupės narių skaičius turi būti nelyginis. Darbo grupę sudaro ne mažiau kaip 5, bet ne daugiau kaip 9 nariai, pasirenkami iš žmoniškųjų išteklių valdymo sritį kuruojančių ir struktūrinių padalinių bei pavaldžių darbuotojų. Taip pat į darbo grupę turi būti įtraukta po vieną NŠA Darbo tarybos ir profesinės sąjungos atstovą. Darbo grupės narių įgaliojimai pasibaigia pateikus siūlymus NŠA direktoriui.

11. Pareigybių pakopų struktūra turi būti peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos)

arba kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra NŠA. Peržiūrą ir atnaujinimą inicijuoja NŠA Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius. NŠA Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius teikia siūlymą NŠA direktoriui sudaryti darbo grupę pareigybių pakopų struktūrai peržiūrėti ir (ar) atnaujinti. Darbo grupė sudaroma vadovaujantis šio Aprašo 10 punktu.

IV SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO, PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI, PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS

12. Pareigybių lyginimo ir pareiginės algos dydžio nustatymo kriterijai ir jų aprašymas bei pareigybių pakopų struktūra pateikiami šio Aprašo 1 priede. Kadangi pareigybėms, kurių darbo užmokestis mokamas iš ES SF lėšų, darbo turinio analizė nėra atliekama, jų lyginimo kriterijai ir aprašymas nėra atskirai nustatomi.

13. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal Pareiginių algų koeficientų intervalus (Aprašo 2 priedas). Jei darbuotojas įdarbinamas ne visu etatu, jo pareiginė alga proporcingai mažinama. Laisvos formos siūlymą dėl konkretaus darbuotojo pareiginės algos koeficiento (pagrįsdamas Aprašo 1 ir 2 priedo taikomus kriterijus) teikia jo tiesioginis vadovas, galutinį sprendimą dėl darbuotojo pareiginės algos koeficiento priima darbuotoją į pareigas priimančias asmuo.

14. Kiekvienai NŠA pareigybės pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis). Intervalo plotis apima tik pareiginės algos koeficientą ir neapima jokių kitų darbuotojo darbo užmokesčio sudėtinių dalių, nurodytų šio Aprašo 5.2–5.6 papunkčiuose. Atsižvelgiant į tai, kad švietimo, mokslo ir sporto ministras NŠA direktoriui nustato konkretų pareiginės algos koeficientą, šios pareigybės pakopos minimali ir vidurinė pareiginės algos koeficientų reikšmė nenustatoma.

15. Žemiausios (pirmos) pareigybės pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią NŠA darbuotojo, gaunančio darbo užmokestį iš valstybės biudžeto lėšų, turimą pareiginės algos koeficientą. Pirmos pareigybės pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią NŠA darbuotojo, gaunančio darbo užmokestį iš ES SF lėšų, turimą pareiginės algos koeficientą.

16. Aukščiausios (devintos) pareigybės pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka NŠA direktoriui taikomą pareiginės algos koeficientą, atsižvelgiant į direktoriui nustatytą pareiginės algos koeficientą.

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

18. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas negali viršyti NŠA direktoriui faktiškai nustatyto pareiginės algos koeficiento. NŠA siekiama užtikrinti, kad padalinio vadovo pareiginės algos koeficientas nebūtų mažesnis nei jo vadovaujamo padalinio darbuotojams faktiškai nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

19. Nustatant pareiginės algos koeficientą darbuotojui yra atliekamas darbuotojo pareigybės įvertinimas pagal šio Aprašo 1 priede nustatytus kriterijus ir jiems taikomą balų skaičiavimą. Atlikus darbuotojo pareigybės įvertinimą, kai taikomas balų skaičiavimas, surinktų balų skaičius lemia, kokia dalimi gali būti didinamas tam darbuotojui šio Aprašo 2 priede nustatytas minimalios reikšmės koeficientas. Atlikus darbuotojo pareigybės įvertinimą, kai balų skaičiavimas netaikomas, pareiginės algos koeficientas nustatomas tokia tvarka:

19.1. nustatant koeficientą direktoriaus pavaduotojams įvertinama konkrečiam pavaduotojui nustatytos veiklos sritys, suteikti įgaliojimai, nustatytos funkcijos ir direktoriaus sprendimu nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas šio Aprašo 2 priede nustatyto intervalo ribose;

19.2. minimalios reikšmės koeficientas tiesioginio vadovo siūlymu nustatomas darbuotojui, dirbsiančiam ir (ar) dirbančiam su priežiūra ir pagalba (mentoriaus, tiesioginio vadovo ar kito

darbuotojo) ir nepasiruošusiam savarankiškai atlikti veiklą visa būtina apimtimi, kai vykdomos nesudėtingos funkcijos ir užduotys (nesudėtinga užduotis ar funkcija – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas taisykles ir (ar) procedūras ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes), o tarpiniai užduočių rezultatai turi būti kontroliuojami ar tikrinami;

19.3. vidurinės reikšmės koeficientas tiesioginio vadovo siūlymu nustatomas darbuotojui, gebančiam visas funkcijas ir užduotis atlikti savarankiškai, tai yra savarankiškai dirbančiam su darbu reikalingomis specialiosiomis informacinėmis sistemomis ir (ar) programomis, taikančiam specialiuosius pareigybės kompetencijos srities teisės aktus, galinčiam konsultuoti kitus darbuotojus jam priskirtos srities klausimais, perteikti savo žinias kolegoms; priimančiam savarankiškus sprendimus dėl specialiųjų žinių reikalaujančių užduočių atlikimo, o tiesioginis vadovas iš esmės kontroliuoja tik galutinius atliekamų užduočių rezultatus;

19.4. maksimalios reikšmės koeficientas tiesioginio vadovo siūlymu nustatomas darbuotojui, dažnai identifikuojančiam ir sprendžiančiam sudėtingas ir (ar) netipines užduotis (sudėtinga ir (ar) netipinė užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio vertinimo, grįsto sėkminga patirtimi, išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (NŠA ir už NŠA ribų), kurioms išspręsti būtina gebėti analizuoti, apibendrinti pateiktą informaciją, gilinti turimas žinias); savarankiškai atliekančiam neapibrėžtas užduotis; konsultuojančiam sudėtingais padalinio / veiklos srities klausimais, padedančiam kolegoms geriau įsisavinti žinias ir įgūdžius arba perteikiančiam savo žinias kolegoms; prisidedančiam prie įstaigos strateginės, projektinės ar kitos reikšmingos veiklos; pasižyminčiam iniciatyvumu, teikiančiam pasiūlymus veiklos tobulinimo klausimais.

20. Išimtiniais atvejais, kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pavyzdžiui, pareigybė, susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Pareigybę vertinant kaip išskirtinių kompetencijų, kurios pasiūla darbo rinkoje yra ribota, turi būti vertinama:

20.1. ar darbuotojo pareigybė įtraukta į Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1177 „Dėl Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąrašo patvirtinimo“, ir, jei įtraukta, tai pareigybei nustatytas pareiginės algos koeficientas (įvertintas Aprašo 19 punkte nustatyta tvarka) gali būti didinamas neviršijant 100 procentų nustatytos pareiginės algos koeficiento dydžio, atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

20.1.1. asmuo yra baigęs atitinkamos studijų krypties ar krypčių grupės bakalauro lygmens studijas ir turi ne mažiau kaip 3 metų darbo patirtį atitinkamoje srityje – didinama 30 procentų;

20.1.2. asmuo yra baigęs atitinkamos studijų krypties ar krypčių grupės magistrantūros lygmens studijas ir turi ne mažiau kaip 3 metų darbo patirtį atitinkamoje srityje – didinama 60 procentų;

20.1.3. asmuo yra baigęs atitinkamos studijų krypties ar krypčių grupės magistrantūros lygmens studijas ir turi ne mažiau kaip 5 metų darbo patirtį atitinkamoje srityje arba asmuo yra baigęs atitinkamos srities doktorantūros studijas ir turi ne mažiau kaip 2 metų darbo patirtį atitinkamoje srityje – didinama 100 procentų;

20.2. ar darbuotojo pareigybė įtraukta į Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta NŠA, sąrašą, patvirtintą NŠA direktoriaus, ir, jei įtraukta, tai pareigybei nustatytas pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas neviršijant 90 procentų nustatytos pareiginės algos koeficiento dydžio, atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

20.2.1. asmuo turi ne mažiau kaip 3 metų darbo patirtį atitinkamoje srityje – didinama 20 procentų;

20.2.2. asmuo turi ne mažiau kaip 5 metų darbo patirtį atitinkamoje srityje – didinama 50 procentų;

20.2.3. asmuo turi ne mažiau kaip 7 metų darbo patirtį atitinkamoje srityje – didinama 90 procentų.

V SKYRIUS

KINTAMOSIOS DALIES IR PRIEDŲ, PRIEMOKŲ, SKATINIMO IR APDOVANOJIMŲ SKYRIMAS

21. Darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, priėmimo į darbą metu arba pasibaigus išbandymo terminui, taip pat jam grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į jo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, 2024 m. gali būti nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, tačiau ne didesnė kaip 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies. Kintamoji dalis galioja ne ilgiau kaip iki 2025 m. sausio 31 d. Nuo 2025 m. vasario 1 d. ši kintamoji dalis tampa darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos dalimi.

22. Valstybės tarnautojams mokamas priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, kuris skaičiuojamas vadovaujantis Tarnybos Lietuvos valstybei stažo skaičiavimo taisyklėmis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 17 d. nutarimu Nr. 910 „Dėl Tarnybos Lietuvos valstybei stažo skaičiavimo taisyklių patvirtinimo“. Direktoriui priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą mokamas vadovaujantis šio Aprašo 14 punkto nuostatomis.

23. Darbuotojui priemoka, skatinimas ir apdovanojimas skiriami direktoriaus pavaduotojo ar projektų koordinatoriaus teikimu, kuris formuluojamas remiantis tiesioginio vadovo motyvuotu prašymu. Motyvuotame prašyme turi būti nurodyta, kokiam darbuotojui ir už ką siūloma skirti priemoką, skatinimą ar apdovanojimą, siūlomas konkretus priemokos dydis, skatinimo forma ir dydis, priemokos mokėjimo laikotarpis. Darbuotojui priemoka, skatinimas ir apdovanojimas gali būti skiriami ir NŠA direktoriaus sprendimu, vadovaujantis šio skyriaus nuostatomis.

24. Teikimas skirti priemoką NŠA direktoriui turi būti pateiktas likus ne mažiau kaip 5 darbo dienoms iki einamojo mėnesio pabaigos.

25. Darbuotojui skiriamos šios priemokos:

25.1. už pavadavimą, kai direktoriaus įsakymu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas (darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, galima pavesti laikinai atlikti tik tas valstybės tarnautojo funkcijas, kurios nėra viešojo administravimo funkcijos);

25.2. už papildomų užduočių, suformuluotų per Bendrąją dokumentų valdymo informacinę sistemą (toliau – DBSIS), atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos;

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

26. Darbų / kriterijų, pagal kuriuos mokama priemoka, sąrašas, konkretūs skiriamų priemokų dydžiai pagal atskirus darbus / kriterijus pateikiami šio Aprašo 3 priede.

27. Darbuotojui skiriama priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų darbuotojo pareiginės algos. Priemokos gali būti sumuojamos, tačiau jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos ir jos gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos. Jei darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, yra nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, jam skirta bendra kintamosios dalies ir priemokos suma negali būti didesnė, nei darbuotojui nustatyta pareiginė alga.

28. Atsižvelgdamas į turimo darbo užmokesčio fondo galimybes NŠA direktorius priima sprendimą dėl priemokos skyrimo.

29. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoka (pvz., pablogėja darbuotojo, kuriam skirta priemoka, darbo rezultatai, jis nevykdo arba atsisako vykdyti pavestus darbus), priemokos dydis / mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas nutrauktas. Tarnybinių pranešimą dėl priemokos dydžio / mokėjimo termino pakeitimo arba mokėjimo nutraukimo, nurodydamas konkrečius dydžius, terminus, NŠA direktoriui teikia darbuotojo tiesioginis vadovas ar kitas priemokos mokėjimą inicijavęs asmuo. Tarnybinis pranešimas turi būti pateiktas nedelsiant, kai paaiškėja aplinkybės, dėl kurių tiesioginis vadovas ar kitas asmuo priėmė tokį sprendimą.

30. Už nepriekaištingą tarnybinių pareigų ir pareigų atlikimą (toliau kartu – pareigų atlikimas), išskirtinį indėlį įgyvendinant NŠA nustatytus tikslus, pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius darbuotojams gali būti skiriamas skatinimas. Teikimas skirti skatinimą turi būti pateiktas likus ne mažiau kaip 5 darbo dienoms iki einamojo mėnesio, kai atsirado aplinkybė skirti skatinimą, pabaigos, jei tai susiję su piniginių išmokų mokėjimu. Jei teikimas pateikiamas nesilaikant šio termino,

skatinimo paskyrimas gali būti perkeltas į paskesnę mėnesį, nei nurodyta teikime. Atsižvelgiant į turimo darbo užmokesčio fondo galimybes, sprendimas skirti skatinimą gali būti priimtas ir paskesnę (-ius) mėnesį (-ius), nei gautas teikimas, bet ne vėliau kaip iki einamųjų metų pabaigos. Jei pagal pateiktus teikimus bendra darbuotojų skatinimo suma yra didesnė nei turimo darbo užmokesčio fondo finansinės galimybės, direktorius, įvertinęs užduočių apimtį, priima galutinį sprendimą dėl skatinimo.

31. Darbuotojams gali būti skiriama viena iš šių skatinimo priemonių:

31.1. padėka ar padėkos raštas;

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

31.3. suteikiant mokamą papildomą (-as) poilsio dieną (-as) darbuotojo savišvietai ar kitiems poreikiams tenkinti arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką. Kai ši skatinimo priemonė taikoma atlikus darbuotojo kasmetinį veiklos vertinimą veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, – jam gali būti suteikiamos 5 mokamos papildomos poilsio dienos, veiklą įvertinus kaip atitinkančią lūkesčius, – jam gali būti suteikiamos 3 mokamos papildomos poilsio dienos. Bendras per metus suteiktų mokamų poilsio dienų skaičius negali būti didesnis kaip 10;

31.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

31.6. nepiniginė dovana, kurios vertė ne didesnė kaip 50 Eur be PVM.

32. Prie šio Aprašo 31.2–31.6 papunkčiuose numatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka ar padėkos raštas.

33. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, o darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Darbuotojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą už Lietuvos Respublikos 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.

34. Už ypatingus nuopelnus darbuotojai gali būti teikiami Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos garbės ženklui ir (arba) padėkos raštui arba valstybės apdovanojimui gauti. Darbuotojai Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos garbės ženklui ir (arba) padėkos raštui gauti teikiami švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka, valstybės apdovanojimui gauti – Lietuvos Respublikos valstybės apdovanojimų įstatymo nustatyta tvarka.

35. Apie valstybės tarnautojo paskatinimą ir gautas padėkas, padėkos raštus, valstybės apdovanojimus įrašoma į valstybės tarnautojo asmens bylą Valstybės tarnybos informacinėje sistemoje (VATIS).

VI SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

36. Darbuotojų veiklos vertinimas organizuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 „Dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos koeficiento padidinimas galimas ne veiklos vertinimo metu ir ne daugiau nei vieną kartą per kalendorinius metus.

37. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu:

37.1. 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

37.2. darbuotojui gali būti taikomos šio Aprašo 31 ir 34 punktuose nustatytos skatinimo priemonės, arba

37.3. valstybės tarnautojas gali būti perkeliamas į aukštesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas NŠA, išskyrus pareigas, kurioms įstatymuose yra nustatyta kadencija; darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, gali būti perkeliamas į aukštesnes darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigas NŠA, jei jis atitinka šiai pareigybei nustatytus reikalavimus, jei ši pareigybė nėra įtraukta į pareigybių, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, sąrašą (remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“) ir jei toks perkėlimas neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui.

38. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu siūlymu, darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu jam gali būti taikomos šio Aprašo 31.1, 31.3 papunkčiuose nustatytos skatinimo priemonės.

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

40. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu siūlymu, darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu:

40.1. darbuotojui nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06, tačiau ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

40.2. valstybės tarnautojas gali būti perkeltas į žemesnes pareigas NŠA; darbuotojas, dirbantis pagal sutartį, gali būti perkeltas į žemesnes pareigas NŠA, jei tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui, arba

40.3. gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jei pasibaigus darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui darbuotojo veikla neilginio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, darbuotojas atleidžiamas iš pareigų.

41. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, atsižvelgiant į turimo darbo užmokesčio fondo galimybes, siektina ne mažiau nei 10 procentų NŠA darbuotojų nustatyti didesnę pareiginę algą arba taikyti šio Aprašo 31.2 papunktyje numatytą skatinimo priemonę, atsižvelgiant į darbuotojų indėlį įgyvendinant NŠA nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius; likusiems, kurių veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius, taikyti šio Aprašo 31.1, 31.3, 31.5, 31.6 papunkčiuose ir 34 punkte nustatytas skatinimo priemones. Dėl konkrečių skatinimo priemonių paskirstymo darbuotojams sprendžia NŠA Darbo taryba, NŠA profesinė sąjunga ir NŠA direktoriaus bendrame susitikime. Galutinį sprendimą dėl šių priemonių taikymo priima direktorius.

42. Darbuotojui, kurio veikla įvertina kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus turi būti nustatyta 0,12 koeficiento didesnė pareiginė alga.

VII SKYRIUS SOCIALINĖS GARANTIJOS

43. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų (globėjų ar rūpintojų), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas, gali būti skiriama:

43.1. dviejų minimalių mėnesinių algų dydžio pašalpa mirus NŠA darbuotojui ar jo artimam asmeniui;

43.2. ne mažiau kaip dviejų minimalių mėnesinių algų dydžio pašalpa susirgus jam pačiam arba 43 punkte nurodytam artimam asmeniui;

43.3. ne mažiau kaip vienos minimalios mėnesinės algos dydžio pašalpa dėl jį ištikusios stichinės nelaimės ar dėl jo turto netekimo.

44. Pašalpa skiriama esant Darbuotojo motyvuotam prašymui. Prašyme turi būti aiškiai nurodyta, kodėl reikalinga pašalpa, ir pridedami šias aplinkybes patvirtinantys dokumentai (sveikatos priežiūros įstaigos pažyma apie sveikatos būklę, vaistų įsigijimą arba būtinų mokamų medicinos

paslaugų apmokėjimą patvirtinantys dokumentai, Darbuotojui artimo asmens medicininio mirties liudijimo kopija, pažyma apie stichinę nelaimę, turto netekimą ir pan.).

45. Darbuotojams, pateikus prašymą DBSIS ir pagrindžiantį (-čius) dokumentą (-us), garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

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

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

45.3. kai atlieka privalomąją karo tarnybą, savanorišką nenuolatinę karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą (tokiu atveju garantuojamos tik einamos pareigos);

45.4. kai atlieka donoro pareigą;

45.5. kai Darbuotojai teisės aktų numatytais atvejais tobulina kvalifikaciją;

45.6. artimųjų giminaičių (tėvų (globėjų ar rūpintojų), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių), sutuoktinio, jo tėvų (globėjų ar rūpintojų), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (globėjų ar rūpintojų), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju (iki 3 darbo dienų);

45.7. kai Darbuotojai, suderinę su tiesioginiu vadovu (iki 5 darbo dienų per kalendorinius metus):

45.7.1. yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą;

45.7.2. atlieka savanorišką veiklą.

VIII SKYRIUS

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PERŽIŪRĖJIMO IR KEITIMO TVARKA

46. NŠA Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius vieną kartą per metus, o pasikeitus teisės aktams – nedelsdamas, vertina poreikį peržiūrėti ir pakeisti pareiginių algų koeficientų intervalus ir teikia siūlymą NŠA direktoriui dėl reikalingų pakeitimų, siekiant teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principams užtikrinti ir kartu siekiant, kad intervalas kuo labiau atlieptų siekiamybę mokėti darbo rinkos sąlygas atitinkantį darbo užmokestį.

47. Poreikio peržiūrėti ir pakeisti pareiginių algų koeficientų intervalus vertinimas turi būti atliekamas einamųjų metų pirmą arba paskutinį mėnesį ir siūlymai, atsižvelgiant į NŠA darbo užmokesčio fondo galimybes, NŠA direktoriui pateikti ne vėliau kaip likus 5 darbo dienoms iki mėnesio, kurį atliktas vertinimas, pabaigos. NŠA Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius, atlikdamas vertinimą:

47.1. stebi įstatymuose nustatytas minimalias ir maksimalias pareiginių algų koeficientų ribas ir, pasikeitus šioms aplinkybėms, įvertina poreikį dėl pareiginių algų koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo ir teikia siūlymą NŠA direktoriui dėl reikalingų pakeitimų;

47.2. stebi darbo rinkos sąlygas ir, reikšmingai pasikeitus šioms aplinkybėms, įvertina poreikį dėl pareiginių algų koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo ir teikia siūlymą NŠA direktoriui dėl reikalingų pakeitimų;

47.3. stebi NŠA priskirtas funkcijas ir, reikšmingai pasikeitus šioms aplinkybėms, įvertina poreikį dėl pareiginių algų koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo ir teikia siūlymą NŠA direktoriui dėl reikalingų pakeitimų;

47.4. vykdo nuolatinę Viešojo valdymo agentūros ir Duomenų valdymo agentūros skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkia papildomą atlygio rinkos informaciją (darbo skelbimai), segmentuotą pagal pareigybių funkcijas, ir, reikšmingai pasikeitus šioms aplinkybėms, įvertina poreikį dėl pareiginių algų koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo ir teikia siūlymą NŠA direktoriui dėl reikalingų pakeitimų.

48. Pareiginių algų koeficientų intervalų reikšmių pokytis nesudaro pagrindo peržiūrėti darbuotojų darbo užmokesčio dydžių, išskyrus atvejus, kai pakeitus pareiginių algų koeficientų intervalus darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas tampa mažesnis už Valstybės tarnybos įstatyme ir (ar) Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme naujai nustatytą minimalią tai pareigybei pareiginės algos koeficiento ribą.

IX SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TVARKA

49. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas:

49.1. darbuotojams, gaunantiems darbo užmokestį iš valstybės biudžeto lėšų, – du kartus per mėnesį – iki 10 dienos ir 21 einamojo mėnesio dienos, o esant rašytiniam Darbuotojo prašymui – vieną kartą per mėnesį, iki 10 mėnesio dienos;

49.2. darbuotojams, gaunantiems darbo užmokestį iš ES SF lėšų, – vieną kartą per mėnesį – paskutinę einamojo mėnesio darbo dieną, o esant rašytiniam Darbuotojo prašymui – du kartus per mėnesį, iki einamojo mėnesio 21 dienos ir paskutinę einamojo mėnesio darbo dieną.

50. Jei darbo užmokesčio mokėjimo diena sutampa su poilsio ir šventine diena, darbo užmokestis mokamas paskutinę darbo dieną, einančią prieš nustatytą darbo užmokesčio mokėjimo dieną. Darbo užmokestis už einamųjų metų gruodžio mėnesį išmokamas iki einamųjų metų paskutinės darbo dienos.

51. Kasmetinių atostogų laiku Darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis (atostoginiai), mokamas Darbo kodekso nustatyta tvarka ir terminais.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

52. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridodamas prie kasmetinių atostogų laiko.

53. Darbo užmokesčio koeficientų dydžių keitimas priklauso nuo turimo darbo užmokesčio fondo galimybių. Jei Aprašo galiojimo laikotarpiu Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais ir (ar) NŠA vidaus teisės aktais būtų nustatytos palankesnės garantijos darbuotojams nei Apraše, priklausomai nuo turimo darbo užmokesčio fondo galimybių būtų taikomos Lietuvos Respublikos įstatymų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų ir (ar) NŠA vidaus teisės aktų nuostatos.

54. Visi prašymai, susiję su darbo apmokėjimu, teikiami per DBSIS.

55. Dėl darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos sulygstama darbo sutartyje, dėl valstybės tarnautojo direktorius priima įsakymą.

56. Darbuotojai su šiuo Aprašu supažindinami per DBSIS.

57. Direktorius, suderinęs su NŠA Darbo taryba ir profesine sąjunga, turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šį Aprašą.

58. Aprašas skelbiamas viešai NŠA interneto svetainėje.

59. Aprašo 2 priede nustatyti pareiginės algos koeficientai ir jų intervalai Aprašo patvirtinimo metu dirbantiems darbuotojams taikomi nuo 2025 m. vasario 1 d. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tam pareigybių lygiui nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), tam 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 to pareigybių lygio nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

60. Kilus nesutarimų tarp darbuotojo ir darbdavio dėl Apraše nustatytų nuostatų (teisių ir pareigų įgyvendinimo), darbuotojas turi teisę skųstis Lietuvos administracinių ginčų komisijai arba Regionų apygardos administraciniam teismui įstatymų nustatyta tvarka.



Nacionalinės švietimo agentūros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo 1 priedas

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMO KRITERIJAI IR JŲ APRAŠYMAS BEI PAREIGYBIŲ PAKOPŲ STRUKTŪRA

Pareigybės lygmuo	Pareigybių priskyrimo lygiams kriterijai	Pareigybė	Forma ¹	Pareiginės algos koeficientui nustatyti taikomi kriterijai	Pareiginės algos koeficiento apskaičiavimas
9	Įstaigos vadovas, atsakingas už NŠA pavestas funkcijas ir valstybės valdymo, valstybės politikos įgyvendinimo sritis	direktorius	VT	-	
8	Pareigybei pavesta koordinuoti priskirtų NŠA departamentų, įgyvendinančių švietimo politiką keliuose srityse, veiklą ir padėti NŠA direktoriui formuoti strateginius ar su tarptautinių santykių vystymu (plėtojimu) susijusius sprendimus NŠA direktoriui pavestose valdymo srityse ir koordinuoti procesus, susijusius su šių sprendimų įgyvendinimu, ar vykdančiam didelės apimties ir (ar) svarbos bendrąsias funkcijas <i>arba</i> Pareigybei pavesta koordinuoti NŠA vykdomus projektus <i>arba</i> Pareigybei pavesta patarti / konsultuoti Agentūros direktorių pasiekimų ir ugdymo	direktoriaus pavaduotojas projektų koordinatorius direktoriaus patarėjas	VT, DS	-	

	<p>turinio srityse / komunikacijos ir strateginės plėtros srityse</p>				
7	<p>Pareigybei pavesta vadovauti NŠA departamentui, susijusiam su valstybės politikos įgyvendinimu, padedančiam formuoti strateginius sprendimus NŠA pavestose valdymo srityse ir koordinuoti procesus, susijusius su šių sprendimų įgyvendinimu, ar vykdančiam didelės apimties ir (ar) svarbos bendrąsias funkcijas</p> <p><i>arba</i></p> <p>Pareigybei pavesta vadovauti NŠA grupei, susijusiai su nustatytų funkcijų įgyvendinimu vienoje srityje, padedančiai formuoti sprendimus pavestose valdymo srityje ir koordinuoti procesus, susijusius su šių sprendimų įgyvendinimu</p>	<p>departamento direktorius</p> <p>grupės vadovas</p>	VT, DS	<p>1. Darbas su riboto naudojimo informacija: 1.1. nedirbama su riboto naudojimo informacija – 0 balų; 1.2. dirbama su riboto naudojimo informacija – 1 balas.</p> <p>2. Pavaldūs darbuotojai: 2.1. turi iki 15 pavaldžių pareigybių – 0 balų; 2.2. turi 15–30 pavaldžių pareigybių – 1 balas; 2.3. turi daugiau kaip 30 pavaldžių pareigybių – 2 balai.</p> <p>3. Žinojimo ir žinių, papildomų įgūdžių ir (ar) gebėjimų reikalavimas: 3.1. nereikalingos specifinės žinios ir (ar) specifiniai įgūdžiai ir (arba) nereikalingas specifinis išsilavinimas – 0 balų; 3.2. Reikalingos specifinės atitinkamos srities žinios ir (ar) specifiniai įgūdžiai ir (arba) reikalingas tam tikros krypties / srities išsilavinimas – 1 balas.</p> <p>4. Valstybės tarnautojo pareigybė: 4.1. ne – 0 balų; 4.2. taip – 1 balas.</p>	<p>0 balų – taikomas minimalus koef. 1 balas – min. koef. didinamas 10 proc. 2 balai – min. koef. didinamas 15 proc. 3 balai – min. koef. didinamas 20 proc. 4 balai – min. koef. didinamas 25 proc. 5 balai – min. koef. didinamas 30 proc.</p>
6	<p>Pareigybei pavesta vadovauti skyriui, tiesiogiai pavaldžiam NŠA direktoriui ar NŠA direktoriaus pavaduotojui, vykdančiam didelės apimties ir (ar) svarbos bendrąsias funkcijas, užtikrinančias visų arba beveik visų kitų padalinių veiklos sistemingumą ir efektyvumą</p>	<p>skyriaus, nesančio kitame struktūriniame padalinyje, vedėjas</p>	DS	<p>1. Darbas su riboto naudojimo informacija: 1.1. nedirbama su riboto naudojimo informacija – 0 balų; 1.2. dirbama su riboto naudojimo informacija – 1 balas.</p> <p>2. Žinojimo ir žinių, papildomų įgūdžių ir (ar) gebėjimų reikalavimas: 2.1. nereikalingos specifinės žinios ir (ar) specifiniai įgūdžiai ir (arba) nereikalingas specifinis išsilavinimas – 0 balų; 2.2. reikalingos specifinės kokios nors srities žinios ir (ar) specifiniai įgūdžiai ir (arba) reikalingas tam tikros krypties / srities išsilavinimas – 1 balas.</p> <p>3. Tiesiogiai pavaldūs darbuotojai: 3.1. turi iki 5 pavaldžių pareigybių – 0 balų; 3.2. turi 5–10 pavaldžių pareigybių – 1 balas;</p>	<p>0 balų – taikomas minimalus koef. 1 balas – min. koef. didinamas 10 proc. 2 balai – min. koef. didinamas 15 proc. 3 balai – min. koef. didinamas 20 proc. 4 balai – min. koef. didinamas 25 proc.</p>

				3.3. turi daugiau kaip 10 pavaldžių pareigybių – 2 balai.	
5	<p>Pareigybei pavesta vadovauti kitame struktūriniame padalinyje esančiam skyriui, įgyvendinančiam švietimo politiką arba vykdančiam didelės apimties ir (ar) svarbos bendrąsias funkcijas, užtikrinančias visų arba beveik visų kitų padalinių veiklos sistemingumą ir efektyvumą <i>arba</i></p> <p>Pareigybė reikalauja kelių sričių ekspertinio žinojimo rengiant sprendimus ir (ar) teikiant siūlymus dėl švietimo politikos įgyvendinimo ir aukštos kompetencijos keliose srityse – profesionalumo, gebėjimo savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus</p>	<p>skyriaus, esančio departamente, vedėjas</p> <p>patarėjas</p>	VT, DS	<p>1. Darbas su riboto naudojimo informacija: 1.1. nedirbama su riboto naudojimo informacija – 0 balų; 1.2. dirbama su riboto naudojimo informacija – 1 balas.</p> <p>2. Žinojimo ir žinių, papildomų įgūdžių ir (ar) gebėjimų reikalavimas: 2.1. nereikalingos specifinės žinios ir (ar) specifiniai įgūdžiai ir (arba) nereikalingas specifinis išsilavinimas – 0 balų; 2.2. reikalingos specifinės kokios nors srities žinios ir (ar) specifiniai įgūdžiai ir (arba) reikalingas tam tikros krypties / srities išsilavinimas – 1 balas.</p> <p>3. Tiesiogiai pavaldūs darbuotojai: 3.1. turi iki 5 pavaldžių pareigybių – 0 balų; 3.2. turi 5–10 pavaldžių pareigybių – 1 balas; 3.3. turi daugiau kaip 10 pavaldžių pareigybių – 2 balai.</p> <p>4. Valstybės tarnautojo pareigybė: 4.1. ne – 0 balų; 4.2. taip – 1 balas.</p>	<p>0 balų – taikomas minimalus koef. 1 balas – min. koef. didinamas 10 proc. 2 balai – min. koef. didinamas 15 proc. 3 balai – min. koef. didinamas 20 proc. 4 balai – min. koef. didinamas 25 proc. 5 balai – min. koef. didinamas 30 proc.</p>
4	<p>Pareigybė reikalauja atskiros srities ekspertinio žinojimo rengiant sprendimus ir (ar) teikiant siūlymus dėl švietimo politikos įgyvendinimo pavestose srityje <i>arba</i></p> <p>Pareigybė reikalauja aukštos kompetencijos keliose srityse – profesionalumo, gebėjimo savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus <i>arba</i></p> <p>Pareigybė reikalauja ekspertinių teisės srities žinių <i>arba</i></p> <p>Pareigybė reikalauja ekspertinių viešųjų pirkimų srities žinių</p>	<p>vyriausiasis specialistas</p> <p>teisininkas</p> <p>viešųjų pirkimų specialistas</p>	VT, DS	<p>1. Darbas su riboto naudojimo informacija: 1.1. nedirbama su riboto naudojimo informacija – 0 balų; 1.2. Dirbama su riboto naudojimo informacija – 1 balas.</p> <p>2. Žinojimo ir žinių, papildomų įgūdžių ir (ar) gebėjimų reikalavimas: 2.1. nereikalingos specifinės žinios ir (ar) specifiniai įgūdžiai ir (arba) nereikalingas specifinis išsilavinimas – 0 balų; 2.2. reikalingos specifinės kokios nors srities žinios ir (ar) specifiniai įgūdžiai ir (arba) reikalingas tam tikros krypties / srities išsilavinimas – 1 balas.</p> <p>3. Pareigybės pakeičiamumas: 3.1. pareigybės funkcijoms atlikti reikia bendrųjų arba nustatytos srities kompetencijų, todėl darbuotoją gali pavaduoti bet kuris padalinio kolega – 0 balų; 3.2. pareigybės funkcijoms atlikti reikia specifinių kompetencijų, todėl darbuotojo negali pavaduoti bet kuris padalinio kolega – 1 balas.</p>	<p>0 balų – taikomas minimalus koef. 1 balas – min. koef. didinamas 10 proc. 2 balai – min. koef. didinamas 20 proc. 3 balai – min. koef. didinamas 30 proc.</p>

3	<p>Pareigybė reikalauja atskiros srities žinių rengiant sprendimus ir (ar) teikiant siūlymus dėl švietimo politikos įgyvendinimo <i>arba</i></p> <p>Pareigybė reikalauja žinių keliose srityse – profesionalumo, gebėjimo savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus <i>arba</i></p> <p>Pareigybei pavesta tvarkyti NŠA direktoriaus darbotvarkę, organizuoti susitikimus, dirbti su dokumentais, kurie turi būti / gali būti pasirašomi ranka, su kai kuriais konfidencialiais dokumentais, vykdyti tiesioginius NŠA direktoriaus pavedimus</p>	<p>specialistas</p> <p>direktoriaus padėjėjas</p>	DS	<p>1. Darbas su riboto naudojimo informacija: 1.1. nedirbama su riboto naudojimo informacija – 0 balų; 1.2. dirbama su riboto naudojimo informacija – 1 balas.</p> <p>2. Žinojimo ir žinių, papildomų įgūdžių ir (ar) gebėjimų reikalavimas: 2.1. nereikalingos specifinės žinios ir (ar) specifiniai įgūdžiai ir (arba) nereikalingas specifinis išsilavinimas – 0 balų; 2.2. reikalingos specifinės kokios nors srities žinios ir (ar) specifiniai įgūdžiai ir (arba) reikalingas tam tikros krypties / srities išsilavinimas – 1 balas.</p> <p>3. Pareigybės pakeičiamumas: 3.1. pareigybės funkcijoms atlikti reikia bendrųjų arba nustatytos srities kompetencijų, todėl darbuotoją gali pavaduoti bet kuris padalinio kolega – 0 balų; 3.2. pareigybės funkcijoms atlikti reikia specifinių kompetencijų, todėl darbuotojo negali pavaduoti bet kuris padalinio kolega – 1 balas.</p>	<p>0 balų – taikomas minimalus koef. 1 balas – min. koef. didinamas 10 proc. 2 balai – min. koef. didinamas 20 proc. 3 balai – min. koef. didinamas 30 proc.</p>
2	<p>Pareigybė reikalauja techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis; funkcijos yra apibrėžtos, bet atskirais atvejais gali būti reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas adaptuotis pagal situaciją</p>	Specialistas (B)	DS	-	-
1	<p>Pareigybė reikalauja techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti nereikalinga speciali kompetencija ar patirtis; funkcijos aiškiai apibrėžtos, dirbama pagal paprasčiausias taisykles (procedūras)</p>	Kvalifikuotas darbuotojas (C)	DS	-	-

¹ VT – valstybės tarnautojas, DS – darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

Nacionalinės švietimo agentūros
valstybės tarnautojų ir darbuotojų,
dirbančių pagal darbo sutartis,
darbo apmokėjimo sistemos aprašo
2 priedas

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR JŲ INTERVALAI

	Parei- gybės lygmuo	Forma ¹	Koeficientas, nustatytas teisės aktuose	Minimalus koeficientas	Vidutinis koeficientas	Maksimalus koeficientas
Pareigybė (finansuojama biudžeto lėšomis)						
direktorius	9	VT	1,59–3,98	-	-	3,48 ²
direktoriaus pavadootojas; direktoriaus patarėjas; projektų koordinadorius	8	VT, DS	1,5 (VT) 1,04 (DS)	1,72	2,14	2,57
departamento direktorius grupės vadovas	7	VT, DS	0,98 (VT) 0,88 (DS)	1,59	1,98	2,38
skyriaus, nesančio struktūriniame padalinyje, vedėjas	6	DS	0,88 (DS)	1,47	1,84	2,20
skyriaus, esančio departamente, vedėjas, patarėjas	5	VT, DS	0,77 (VT) 0,83 (DS)	1,36	1,70	2,04
vyriausiasis specialistas; teisininkas; viešųjų pirkimų specialistas	4	VT, DS	0,66 (VT) 0,67 (DS)	1,26	1,57	1,89
specialistas (A) ³ ; direktoriaus padėjėjas	3	DS	0,67 (DS)	1,05	1,31	1,57
specialistas (B)	2	DS	0,62 (DS)	0,97	1,22	1,46
kvalifikuotas darbuotojas (C)	1	DS	0,57 (DS)	0,90	1,13	1,35
darbuotojas (D)	1	DS	MMA ⁷	MMA	1,04	1,25
Pareigybė (finansuojama ES SF lėšomis)						
Projekto vadovas	8P	DS	0,88	1,40	2,23	3,06
Technologijų vadovas	7P	DS	0,88	2,51	-	2,51
Administracinės grupės vadovas	6P	DS	0,88	1,53	-	1,53
Edukacinių technologijų specialistas	5P	DS	0,67	1,94	2,00	2,06

Skaitmeninio turinio grupės specialistas	4P	DS	0,67	1,60	1,88	2,15
Specialistas (A1) ⁴	3P	DS	0,67	1,20	1,42	1,63
Specialistas (A2) ⁵	2P	DS	0,67	0,79	1,08	1,36
Specialistas (B) ⁶	1P	DS	0,62	0,82	0,89	0,96

¹ VT – valstybės tarnautojas, DS – darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

² Direktoriaus pareiginės algos koeficientas nustatytas švietimo, mokslo ir sporto ministro.

³ A1 lygio specialisto pareigybei pareiginės algos koeficientas didinamas 20 proc.

⁴ Galimos pareigybės: skaitmeninių kompetencijų programos specialistas, projekto koordinatorius, ekspertas, komunikacijos specialistas, veiklos vadovas, poveiklės turinio specialistas, poveiklės specialistas, turinio koordinatorius, ikimokyklinio ugdymo turinio medžiagos rengėjas, specialistas (turinio).

⁵ Galimos pareigybės: poveiklės koordinatorius, IT administratorius, duomenų bazių administratorius, kalbos redaktorius, mokymų kuratorius, lektorius, administratorius, veiklos koordinatorius, finansininkas, skaitmeninio turinio grupės specialistas, edukacinių technologijų specialistas, partnersčių specialistas, poveiklės specialistas, personalo specialistas, viešųjų pirkimų specialistas, specialistas (dizaino), specialistas (komunikacijos), specialistas (turinio), specialistas (mokymų kokybės), specialistas (personalo), specialistas (administravimo), specialistas (finansų), specialistas (informacinių technologijų), specialistas (standarto rengėjas).

⁶ Galimos pareigybės: specialistas (finansų), specialistas (turto administratorius).

⁷ MMA – Minimalioji mėnesinė alga.

Nacionalinės švietimo agentūros
valstybės tarnautojų ir darbuotojų,
dirbančių pagal darbo sutartis,
darbo apmokėjimo sistemos aprašo
3 priedas

PRIEMOKŲ DYDŽIAI IR JŲ NUSTATYMO KRITERIJAI¹

	Priemokos dydis					
	10 proc.	15 proc.	20 proc.	25 proc.	30 proc.	40 proc.
Už pavadavimą atostogų, nedarbingumo, papildomo poilsio metu, komandiruočių metu ²	atliekami standartiniai darbai	reikia priimti sprendimus, bet veiksmai yra kontroliuojami	sprendimai savarankiški, problemos apibrėžtos, rezultatas kontroliuojamas	neapibrėžtos problemos, operatyviniai sprendimai	vadovavimas padaliniui, kitų darbuotojų darbų kontrolė	-
Už papildomų užduočių, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos ³	užduotys viršija įprastinį darbo krūvį ir reikalauja skubos	-	užduotims vykdyti reikia papildomos informacijos	-	užduotims vykdyti reikalingas derinimas su kitais padaliniais	užduotims vykdyti reikalingas tyrimas, duomenų analizė, išvadų pateikimas
Už papildomų užduočių atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos	-	-	mentoriui, praktikos vadovui	-	-	-

¹ Jei priemoka už tą patį darbą skiriama ilgiau negu 6 mėn. nepertraukiamai laikoma, kad tai nuolatinė darbuotojo funkcija. Šiuo atveju darbuotojo tiesioginis vadovas teikia laisvos formos pasiūlymą NŠA direktoriui papildyti darbuotojo pareigybės aprašymą atitinkama funkcija ir panaikinti pareigybės aprašyme vieną perteklinę / nereikalingą funkciją arba padidinti darbuotojo pareiginės algos koeficientą atitinkamu skirtos priemokos dydžiu. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei darbuotojas nesutinka pasirašyti papildyto pareigybės aprašymo.

² Esant poreikiui, tiesioginio vadovo sprendimu (jei būtina atlikti pavaduojamo darbuotojo funkcijas).

³ Esant poreikiui papildomas užduotis atlikti ypatingos skubos tvarka arba esant ypatingai didelės apimties užduočiai, priemokos dydis gali būti didinamas dauginant nurodytą priemokos dydžio procentą iš 2.