

## LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos Respublikos finansų ministerijos darbo apmokėjimo sistemos apraše (toliau – Aprašas) nustatomi Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – ministerija) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau kartu – darbuotojai), darbo apmokėjimo principai, pareigybių struktūra, pareigybių grupavimo į pakopas kriterijai, pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, darbo užmokesčio (bruto) ribos, pareiginės algos koeficientų intervalai, priemokų ir materialinių pašalpų skyrimo atvejai ir tvarka, skatinimo ir apdovanojimų skyrimo atvejai ir tvarka, priemokų ir materialinių pašalpų dydžiai, pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarka, darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo tvarka.

2. Ministerijos darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, 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.

3. 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, Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, patvirtintu 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“, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, atsižvelgiant į Bendrąsias ministerijų atlygio politikos gaires, kurioms pritarta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. rugsėjo 13 d. pasitarimo protokolu Nr. 30 (toliau – Bendrosios ministerijų atlygio politikos gairės).

4. Aprašo tikslas – nustatyti teisingą, aiškią, skaidrią ir konkurencingą ministerijos darbo apmokėjimo sistemą, užtikrinančią vidinį teisingumą, leidžiančią pritraukti ir išlaikyti ministerijai reikiamos kompetencijos darbuotojus, skatinančią ministerijos darbuotojų įsitraukimą, sudarančią sąlygas efektyviai valdyti ministerijos darbo užmokesčio lėšas.

5. Aprašas taikomas visiems ministerijos darbuotojams.

6. Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos ar vartojamos Valstybės tarnybos įstatyme, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme, Darbo kodekse.

## **II SKYRIUS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA**

7. Ministerijos darbo apmokėjimo sistemos pagrindas yra ministerijos pareigybės (valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis), kurių sąrašus tvirtina finansų ministras. Ministerijos darbo apmokėjimo sistema paremta pareigybių grupavimu į pakopas ir vidines pakopas, taip sudarant ministerijos pareigybių struktūrą.

8. Ministerijos pareigybės į pakopas ir vidines pakopas grupuojamos pagal Aprašo 1 priede nustatytus ministerijos pareigybių grupavimo į pakopas kriterijus, remiantis pareigybių aprašymais ir ministerijos struktūrinio padalinio, kuriame yra įsteigta (steigiama) pareigybė, nuostatais, patvirtintais finansų ministro.

9. Atsižvelgiant į Aprašo 1 priede nustatytus ministerijos pareigybių grupavimo į pakopas kriterijus, ministerijos pareigybės grupuojamos į pakopas nuo žemiausios – 1-os iki aukščiausios – 10-os pareigybių pakopos. Aukščiausiai 10-ai pareigybių pakopai priskiriama ministro pareigybė. Pareigybių 6–8 pakopos skirstomos į dar dvi vidines pakopas (nuo žemiausios 2-os iki aukščiausios 1-os). Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausios iki aukščiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį ministerijos vertės kūrimo, t. y. vaidmenį įgyvendinant ministerijos veiklos tikslus ir atliekant funkcijas.

10. Pareigybes grupuojant į pakopas, pareigybė vertinama kaip laisva (neužimta), t. y. vertinamas pareigybės turinys (veiklos sritys ir jų kiekis, atsakomybės lygis, funkcijų pobūdis ir kompleksiskumas ir kt.), atsižvelgiama į tai pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus ir lūkesčius dėl tinkamo rezultato pasiekimo. Pareigybes grupuojant į pakopas nevertinami konkretaus darbuotojo gebėjimai ir kompetencija, darbo krūvis ir darbo rezultatai.

11. Įsteigus naują darbuotojo pareigybę, ši pareigybė atitinkamai ministerijos pareigybių pakopai ar vidinei pakopai priskiriama vadovaujantis Aprašo 1 priede nustatytais ministerijos pareigybių grupavimo į pakopas kriterijais bei atsižvelgiant, kuriai ministerijos pareigybių pakopai ar vidinei pakopai yra priskirta analogiško ar panašaus pobūdžio ir specifikos pareigybė.

12. Pareigybių struktūra (pareigybių priskyrimas pakopoms) ministerijoje paprastai peržiūrima ir (ar) atnaujinama dėl ministerijos struktūrinių pertvarkymų ir (ar) darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi funkcijos arba priskiriamos naujos funkcijos) arba, kai ministerijoje steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų ministerijoje nėra. Esant kitoms objektyvioms ir šiame Aprašo punkte nenurodytoms priežastims, pareigybių struktūros peržiūra gali būti atliekama ministerijos struktūrinio padalinio vadovo iniciatyva.

13. Pareigybių struktūros peržiūrą ir (ar) atnaujinimą (pareigybių lyginimą ir vertinimą, pareigybių priskyrimą pareigybių pakopoms) paprastai atlieka ministerijos struktūrinis padalinys, atsakingas už personalo valdymą, finansų ministro ar ministerijos kanclerio pavedimu (sprendimu). Pareigybių struktūros peržiūrai ir (ar) atnaujinimui atlikti gali būti pasitelkti išorės ekspertai.

## **III SKYRIUS PAREIGYBIŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS**

14. Ministerijos pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai nustatomi pagal pareigybės pakopą ir vidinę pakopą. Kiekvienai pareigybės pakopai ir vidinei pakopai nustatomas minimalus ir maksimalus pareigybės pareiginės algos koeficientas (Aprašo 3 priedas).

15. Aukščiausios 10-os pareigybių pakopos pareigybei (ministro pareigybei) nustatomas tik maksimalus pareiginės algos koeficientas, kuris yra lygus Lietuvos Respublikos valstybės politikų darbo užmokesčio įstatymo priede nustatytam ministro pareigybės pareiginės algos koeficientui.

16. Maksimalus kiekvienos pareigybės pakopos ir vidinės pakopos pareigybės pareiginės algos koeficientas atitinka Aprašo 2 priede nustatytų pareigybių pakopų ir vidinių pakopų pareigybių darbo užmokesčio (bruto) ribų intervalo maksimalią reikšmę, išreikštą pinigine išraiška. Maksimalus pareiginės algos koeficientas gali nesutapti su maksimalia darbo užmokesčio (bruto) ribų intervalo reikšme dėl pareiginės algos koeficiento apvalinimo iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai taisyklės,

nustatytos Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo 2 straipsnio 10 dalyje ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo 2 straipsnio 23 dalyje.

17. Minimalus kiekvienos pareigybės pakopos ir vidinės pakopos pareiginės algos koeficientas nustatytas taip, kad nebūtų mažesnis negu nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ir Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede.

18. Kai yra objektyvi būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., strateginę reikšmę ministerijos veiklai turinti pareigybė; pareigybė, susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, gebėjimų ar žinių turėjimu ir pan.) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, gali būti viršijamas Aprašo 3 priede nustatytas maksimalus atitinkamos pareigybės pareiginės algos koeficientas, nustatant tokiai pareigybei iki 100 procentų didesnę maksimalų pareiginės algos koeficientą, tačiau visais atvejais padidintas pareigybės pareiginės algos koeficientas negali viršyti aukščiausios 10-os pareigybių pakopos pareigybei (ministro pareigybei) nustatyto pareiginės algos koeficiento. Vertinant, ar darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių pasiūla darbo rinkoje yra ribota, vadovaujamosi Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1177 „Dėl Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašo patvirtinimo“.

19. Darbuotojų pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai ministerijoje gali būti peržiūrimi ir keičiami ne dažniau kaip 1 kartą per kalendorinius metus, pasikeitus darbo (atlygio) rinkos sąlygoms, Valstybės tarnybos įstatyme ar Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme nustatytiems minimaliems pareigybių pareiginės algos koeficientams, ministerijos darbo užmokesčio fondui ar priskirtoms funkcijoms.

#### **IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ DARBO UŽMOKESČIO RIBOS**

20. Kiekvienai ministerijos darbuotojų pareigybių pakopai ir vidinei pakopai nustatomos darbo užmokesčio (bruto) ribos pinigine išraiška, apimančios valstybės tarnautojo pareiginę algą ir priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (toliau – tarnybos stažas), darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginę algą ir kintamąją dalį.

21. Darbuotojų pareigybėms taikomas darbo užmokesčio (bruto) ribų intervalas nustatomas pagal darbuotojo pareigybės pakopą ir vidinę pakopą, atsižvelgus į Bendrosiose ministerijų atlygio politikos gairėse nustatytus pareigybių darbo užmokesčio (bruto) režius. Kiekvienai ministerijos pareigybės pakopai ir vidinei pakopai nustatomas intervalo plotis – minimali, vidurinė ir maksimali darbo užmokesčio (bruto) ribų intervalo reikšmės (toliau – intervalo plotis).

22. Siekiant nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems ministerijos darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, darbo patirtį ir darbo rezultatus, intervalo plotis tarp pareigybių pakopų sudaro apie 20 procentų intervalo vidurio reikšmės, o intervalo plotis tarp pareigybių vidinių pakopų sudaro apie 10 procentų intervalo vidurio reikšmės. Nustatytas intervalo plotis leidžia laikytis teisingo mokėjimo už darbą bei vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principų.

23. Aukščiausios 10-os pareigybių pakopos pareigybei (ministro pareigybei) nustatoma tik maksimali darbo užmokesčio (bruto) ribos reikšmė, kuri atitinka maksimalų Valstybės politikų darbo užmokesčio įstatymo priede ministro pareigybei nustatytą pareiginės algos koeficientą, išreikštą pinigine išraiška.

24. Pareigybių pakopų darbo užmokesčio (bruto) ribų minimalios ir maksimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnes pareigybių pakopas.

25. Darbuotojų gaunamas darbo užmokestis (pareiginė alga ir priedas už stažą (kintamoji dalis) paprastai negali būti didesnis už atitinkamos pareigybės pakopos maksimalią darbo užmokesčio (bruto) ribų intervalo reikšmę, išskyrus atvejus, kai atitinkamos pareigybės pakopos maksimali darbo užmokesčio (bruto) ribų intervalo reikšmė viršijama dėl valstybės tarnautojo gaunamo priedo už stažą

arba kai maksimalus pareigybės pareiginės algos koeficientas didinamas Aprašo 18 punkte nustatytais atvejais.

26. Atsižvelgus į Aprašo 28 punkte nustatytus pareiginės algos dydžio nustatymo kriterijus ir ministerijos finansines galimybes (darbo užmokesčio fondą), siektina, kad darbuotojų gaunamas darbo užmokestis (bruto) nebūtų mažesnis už atitinkamos pareigybės pakopos minimalią darbo užmokesčio (bruto) ribų intervalo reikšmę, o darbuotojų, kurie visiškai atitinka lūkesčius, keliamus jų užimamai pareigybei, būtų mokamas atitinkamos pareigybės pakopos vidurinę darbo užmokesčio (bruto) ribų intervalo reikšmę atitinkantis darbo užmokestis (pareiginė alga ir priedas už stažą (kintamoji dalis)).

## **V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS**

27. Darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš Aprašo 3 priede nustatytų pareigybių pakopų pareiginės algos koeficientų intervalo, atsižvelgus į Aprašo 28 punkte nustatytus pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus ir įvertinus ministerijos finansines galimybes (darbo užmokesčio fondą).

28. Pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo ministerijoje kriterijai:

28.1. veiklos pobūdžio – kriterijus, rodantis ministerijai, ministerijos struktūriniam padalinii ar pareigybei nustatytų veiklos tikslų ir funkcijų išskirtinumą (tipinės ar netipinės funkcijos, funkcijų kompleksiskumas, veiklos sričių specifika ir kiekis ir kt.);

28.2. veiklos sudėtingumo – kriterijus, rodantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis ir (ar) funkcijas;

28.3. pareigybės lygio – kriterijus, parodantis sąlyginį pareigybės indėlį į ministerijos vertės kūrimą ir jos vaidmenį įgyvendinant ministerijos ir (ar) ministerijos struktūrinio padalinio veiklos tikslus;

28.4. atsakomybės lygio – kriterijus, rodantis pareigybės faktinį atsakomybės už laukiamą rezultatą lygį;

28.5. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, rodantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai dėl specifinės kvalifikacijos ar specifinių kompetencijų reikalingų konkrečiai pareigybei, gali būti sudėtinga greitai rasti naują darbuotoją, o neužimta pareigybė gali turėti neigiamą įtaką ministerijos siekiamiems tikslams;

28.6. kvalifikacijos – kriterijus, rodantis atitinkamo išsilavinimo, darbo patirties (profesinių įgūdžių), specialių (specialybės) žinių, kompetencijų, papildomų įgūdžių turėjimo užimant pareigybę būtinumą.

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

30. Prieš skelbiant konkursą (atranką) į darbuotojo pareigas, paprastai nustatomas pareiginės algos koeficientų intervalas, kurio maksimalus pareiginės algos koeficientas negali viršyti atitinkamos pareigybių pakopos ar vidinės pakopos pareigybės minimalios darbo užmokesčio (bruto) ribų intervalo reikšmės pinigine išraiška. Konkretus pareiginės algos koeficientas konkursą (atranką) laimėjusiam pretendentui nustatomas, atsižvelgus į konkursą (atranką) laimėjusio pretendento tarnybos stažą ar planuojamą kintamąją dalį.

31. Esant motyvuotam konkursą (atranką) inicijuojančio ministerijos struktūrinio padalinio vadovo prašymui nustatyti didesnę negu Aprašo 30 punkte nurodytą pareiginės algos koeficientų intervalą prieš skelbiant konkursą (atranką), gali būti nustatytas didesnis pareiginės algos koeficientų intervalas negu nurodytas Aprašo 30 punkte, tačiau maksimalus pareiginės algos koeficientas negali viršyti atitinkamos pakopos ar vidinės pakopos pareigybės vidurinės darbo užmokesčio (bruto) ribų intervalo reikšmės pinigine išraiška.

32. Sprendimą dėl pareiginės algos koeficientų intervalo nustatymo skelbiant konkursą (atranką) Aprašo 31 punkte nurodytu atveju priima darbuotoją į pareigas priimantis asmuo, gavęs ministerijos

struktūrinio padalinio, atsakingo už personalo valdymą, motyvuotą išvadą dėl konkurso (atranką) inicijuojančio ministerijos struktūrinio padalinio vadovo prašymo nustatyti didesnį pareiginės algos koeficientų intervalą.

33. Politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojams pareiginės algos koeficientas nustatomas finansų ministro iniciatyva pagal politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalą, atsižvelgus į Aprašo 28 punkte nustatytus pareiginės algos dydžio nustatymo ministerijoje kriterijus.

34. Valstybės tarnautojui, perkeliama ar laikinai perkeliama į aukštesnes valstybės tarnautojo pareigas, pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,12 ir ne daugiau kaip 0,25 didesnį pareiginės algos koeficientą, negu buvo iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesni negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

35. Valstybės tarnautojui, perkeliama ar laikinai perkeliama iš valstybės tarnautojo, neturinčio pavaldžių asmenų, pareigų į lygiavertės valstybės tarnautojo, turinčio pavaldžių asmenų, pareigas, pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,12 ir ne daugiau kaip 0,18 didesnį pareiginės algos koeficientą, negu buvo iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas.

36. Valstybės tarnautojui, atkuriančiam valstybės tarnautojo statusą į eitas arba lygiavertės valstybės tarnautojo pareigas Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka, pareiginė alga nustatoma taikant ne daugiau kaip 0,3 didesnį, bet ne mažesni, negu jam buvo nustatytas iki atsistatydinimo iš valstybės tarnautojo pareigų Valstybės tarnybos įstatymo 33 straipsnyje numatytais atvejais, pareiginės algos koeficientą.

37. Valstybės tarnautojui, atkuriančiam valstybės tarnautojo statusą į žemesnes valstybės tarnautojo pareigas Valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka, pareiginė alga nustatoma taikant ne daugiau kaip 0,2 didesnį, bet ne mažesni, negu jam buvo nustatytas iki atsistatydinimo iš valstybės tarnautojo pareigų Valstybės tarnybos įstatymo 33 straipsnyje numatytais atvejais, pareiginės algos koeficientą.

38. Valstybės tarnautojui, pagal Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 1 ir 2 dalis perkeltam ir grąžintam į eitas arba kitas lygiavertės pareigas ministerijoje, pareiginė alga nustatoma taikant ne daugiau kaip 0,3 didesnį, bet ne mažesni, negu jam buvo nustatytas iki perkėlimo, pareiginės algos koeficientą.

39. Valstybės tarnautojui, perkeltam pagal Valstybės tarnybos įstatymo 14 straipsnio 14, 15 ir 16 dalis, pareiginė alga nustatoma taikant ne daugiau kaip 0,15 didesnį, bet ne mažesni, negu jam buvo nustatytas iki perkėlimo, pareiginės algos koeficientą.

40. Karjeros valstybės tarnautojui, grąžintam iš politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo, priimamo į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu, pareigų į eitas karjeros valstybės tarnautojo pareigas, kai pasibaigia karjeros valstybės tarnautojo perkėlimo į politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo ar įstaigos vadovo, priimamo į pareigas politinio (asmeninio) pasitikėjimo pagrindu, pareigas laikotarpis, pareiginė alga nustatoma taikant ne daugiau kaip 0,3 didesnį, bet ne mažesni, negu jam buvo nustatytas iki perkėlimo, pareiginės algos koeficientą.

41. Siekiant teisingo mokėjimo už darbą bei vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą ministerijoje, atskirais atvejais gali būti taikomi didesni negu Aprašo 30-40 punktuose nurodyti pareiginės algos koeficiento dydžiai.

## **VI SKYRIUS**

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

42. Darbuotojų tarnybinė veikla (veikla) vertinama Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto 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.

43. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 254 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka, išskyrus metinių užduočių nustatymą..

44. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, 2023 metų veiklos vertinimo metu paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų ministerijos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

45. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, kuriems 2023 metais nebuvo nustatytos metinės užduotys, bet iki Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo įsigaliojimo buvo nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, ji mokama iki 2025 metais vyksiančio kasmetinio ministerijos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, kasmetinio veiklos vertinimo.

46. Po 2025 metais įvykusio ministerijos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, kasmetinio veiklos vertinimo, pareiginė alga negali būti mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi.

47. Kai darbuotojo tarnybinė veikla (veikla) įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, gali būti:

47.1. darbuotojui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 pareiginės algos koeficientą ir ne daugiau kaip 0,5 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas;

47.2. darbuotojas perkeliamas į aukštesnes darbuotojo pareigas, nustatant ne mažesnę kaip 0,06 pareiginės algos koeficientą ir ne daugiau kaip 0,5 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

47.3. taikomos kitos Valstybės tarnybos įstatyme ar Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme nurodytos skatinimo priemonės.

48. Darbuotojai, kurių tarnybinė veikla (veikla) įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, gali būti skatinami dovanomis, kurių vertė negali viršyti 200 eurų per kalendorinius metus.

49. Darbuotojams, kurių tarnybinė veikla (veikla) 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus atitinkamos pareigybės pakopos ar vidinės pakopos pareiginės algos koeficientas.

50. Tarnybinės veiklos (veiklos) vertinimo metu darbuotojų tarnybinę veiklą (veiklą) įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, siektina, kad ne mažiau kaip 30 procentų taip įvertintų darbuotojų būtų nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas.

51. Siekiant teisingo mokėjimo už darbą bei vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą ministerijoje, darbuotojams, kurių tarnybinė veikla (veikla) tarnybinės veiklos (veiklos) vertinimo metu įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, atskirais atvejais gali būti taikomas didesnis negu Aprašo 47.1 ir 47.2 papunkčiuose nurodytas pareiginės algos koeficientų didinimo intervalas.

## **VII SKYRIUS PRIEMOKŲ SKYRIMAS**

52. Priemokų skyrimo valstybės tarnautojams pagrindai yra nustatyti Valstybės tarnybos įstatymo 21 straipsnio 1 dalyje, o darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis – Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 8 straipsnio 1 dalyje.

53. Darbuotojui gali būti skiriama priemoka:

53.1. nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos – už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas (nurodoma kokius konkrečius darbus ar užduotis turi atlikti darbuotojas, laikinai pavaduojantis kitą darbuotoją). Priemoka už pavadavimą darbuotojui skiriama jeigu pavadavimo funkcija nėra numatyta darbuotojo, kuriam raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, pareigybės aprašyme ir pavadavimas trunka ilgiau kaip 10 darbo dienų. Priemoka taip pat skiriama darbuotojui, kurio pareigybės aprašyme yra numatyta

pavadavimo funkcija, tačiau kito darbuotojo laikinas pavadavimas trunka ilgiau kaip vieną mėnesį. Už darbuotojo pavadavimą jo kasmetinių atostogų metu priemoka paprastai neskiriama;

53.2. nuo 10 iki 60 procentų pareiginės algos – už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos. Papildomos užduotys yra tokios užduotys, kurios nėra tiesiogiai nustatytos darbuotojo pareigybės aprašyme;

53.3. nuo 10 iki 60 procentų pareiginės algos – už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė. Įprastą darbo krūvį viršijanti veikla, kai yra padidėjęs darbų mastas, siejama su darbuotojo darbo krūvio padidėjimu, jam atliekant jo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

54. Darbuotojui gali būti skiriamos kelios priemokos esant tiek skirtingiems, tiek ir vienodiems priemokų skyrimo pagrindams, tačiau visais atvejais bendra priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

55. Priemoka politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojams ir specialiausiems atašė skiriama finansų ministro kaip tiesioginio vadovo iniciatyva ir sprendimu (įsakymu). Priemoka ministerijos struktūrinių padalinių (grupių, departamentų, savarankiškų skyrių) vadovams skiriama finansų ministro, finansų viceministrų ar ministerijos kanclerio iniciatyva ministerijos kanclerio sprendimu (potvarkiu). Kitiems ministerijos darbuotojams priemoka skiriama tiesioginio vadovo iniciatyva ministerijos kanclerio sprendimu (potvarkiu). Tiesioginis vadovas teikimą skirti priemoką darbuotojui Aprašo 53 punkte nurodytais pagrindais teikia ministerijos kancleriui. Teikime skirti priemoką turi būti nurodytas priemokos skyrimo pagrindas ir jį pagrindžiančios aplinkybės (duomenys), priemokos mokėjimo terminas ir siūlomas priemokos dydis.

56. Finansų ministras ar ministerijos kancleris konkretų priemokos dydį iš Aprašo 53.1 – 53.3 papunkčiuose nustatytų priemokų dydžių intervalo nustato atsižvelgdamas į priemokos skyrimo pagrindą ir jį pagrindžiančias aplinkybes. Priimant sprendimą dėl priemokos skyrimo ir (ar) konkretaus jos dydžio nustatymo, visais atvejais turi būti vertinamos ministerijos finansinės galimybės.

57. Darbuotojo, kuriam paskirta priemoka, tiesioginis vadovas visą priemokos mokėjimo laikotarpį privalo kontroliuoti ar nepasikeitė (neišnyko) aplinkybės, kurios buvo pagrindas skirti darbuotojui priemoką. Taip pat tiesioginis vadovas privalo kontroliuoti ir darbuotojo darbo apimtį bei darbo rezultatus, kurie yra susieti su priemokos mokėjimu. Pasikeitus (išnykus) aplinkybėms ar atsiradus kitų objektyvių priežasčių, dėl kurių priemoka negali būti mokama arba turėtų būti mažinama (didinama), tiesioginis vadovas apie poreikį sumažinti, padidinti ar panaikinti darbuotojui paskirtą priemoką privalo informuoti sprendimą skirti priemoką priėmusį asmenį. Paskirtos priemokos sumažinimą, padidinimą ar panaikinimą esant poreikiui gali inicijuoti ir už personalo valdymą atsakingas ministerijos struktūrinio padalinio vadovas.

## **VIII SKYRIUS DARBUOTOJŲ SKATINIMAS, APDOVANOJIMAS**

58. Ministerijos valstybės tarnautojai už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą skatinami ir apdovanojami Valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnyje nustatytais atvejais ir tvarka, o darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, už nepriekaištingą pareigų atlikimą – skatinami Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsnyje nustatytais atvejais ir tvarka.

59. Valstybės tarnautojai už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant ministerijai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus), gali būti skatinami nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka.

60. Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant ministerijai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus), gali būti skatinami iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka.

61. Už nepriekaištingą tarnybinių pareigų (pareigų) atlikimą darbuotojai taip pat gali būti skatinami vienkartinė pinigine išmoka Vienkartinų piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir

biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka.

62. Sprendimą dėl ministerijos politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų ir specialiųjų atašė skatinimo Aprašo 59-61 punktuose nurodytomis skatinimo priemonėmis bei konkrečios skatinimo priemonės dydžio priima finansų ministras, dėl kitų ministerijos darbuotojų – ministerijos kancleris, atsižvelgdami į ministerijos finansines galimybes ir darbuotojo tiesioginio vadovo pateiktą motyvuotą siūlymą dėl darbuotojo skatinimo.

63. Švenčių ir (ar) sukaktuvių, darbuotojų gyvenimo ar tarnybos (darbo) metų jubiliejinių sukakčių, darbuotojų pasiekimų ir kitomis progomis ministerijos darbuotojai gali būti skatinami dovanomis, kurių vertė negali viršyti 200 eurų per kalendorinius metus.

64. Ministerijos darbuotojai gali būti apdovanojami Nusipelniusio Lietuvos finansų sistemos darbuotojo garbės ženklu, vadovaujantis Apdovanojimo Nusipelniusio Lietuvos finansų sistemos darbuotojo garbės ženklu nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos finansų ministro 2006 m. gegužės 19 d. įsakymu Nr. 1K-195 „Dėl Nusipelniusio Lietuvos finansų sistemos darbuotojo garbės ženklo įsteigimo“. Paprastai šiuo garbės ženklu ministerijos darbuotojai apdovanojami ministerijos įsteigimo (lapkričio 11 dieną) proga ar darbuotojo tarnybos (darbo) metų jubiliejinių sukakčių proga.

## **IX SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAPILDOMOS NAUDOS**

65. Darbuotojams suteikiamos laisvos darbo dienos, paliekant jiems jų vidutinį darbo užmokestį:

65.1. neturintiems teisės į papildomas poilsio dienas pagal Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalį ir auginantiems vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas – laisva darbo diena pirmąją mokslo metų dieną;

65.2. dėl jų artimųjų giminaičių, sutuoktinio (partnerio, sugyventinio), jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, mirties – iki 3 laisvų darbo dienų;

65.3. turintiems tiesioginio vadovo rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, nuvykti į sveikatos priežiūros įstaigą, valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą – iki 2 laisvų darbo dienų per mėnesį;

65.4. santuokai ar partnerystei įstatymų nustatyta tvarka sudaryti – iki 3 laisvų darbo dienų;

65.5. savanorystei Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymo nustatyta tvarka – viena laisva darbo diena per mėnesį.

66. Darbuotojams, kurių darbo (tarnybos) santykiai su ministerija tęsiasi ilgiau negu 3 metus, už mokymosi atostogas, nurodytas Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalyje, paliekama ne mažiau kaip 75 procentai darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

67. Darbuotojui jo gimimo dieną suteikiama laisva darbo diena, mokant jam jo vidutinį darbo užmokestį. Jeigu darbuotojo gimimo diena sutampa su poilsio ar šventine diena, laisva darbo diena, darbuotojui suderinus su tiesioginiu vadovu, suteikiama arba dieną prieš, arba dieną po darbuotojo gimimo dienos.

## **X SKYRIUS MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS**

68. Darbuotojams, kurių materialinė būklė sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama materialinė pašalpa.

69. Materialinė pašalpa skiriama:

69.1. dėl ligos:



- 69.1.1. paties darbuotojo – nuo 3 iki 5 minimalių mėnesinių algų (toliau –MMA) dydžio;
- 69.1.2. darbuotojo sutuoktinio (partnerio, sugyventinio), vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas – iki 4 MMA dydžio;
- 69.1.3. darbuotojo tėvų, brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) – iki 3 MMA dydžio;
- 69.1.4. darbuotojo sutuoktinio (partnerio, sugyventinio) tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) – iki 2 MMA dydžio;
- 69.2. dėl mirties:
- 69.2.1. darbuotojo sutuoktinio (partnerio, sugyventinio), vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, – nuo 3 iki 5 MMA dydžio;
- 69.2.2. darbuotojo tėvų, brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) – iki 3 MMA dydžio;
- 69.2.3. darbuotojo sutuoktinio (partnerio, sugyventinio) tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) – iki 2 MMA dydžio;
- 69.3. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo – iki 3 MMA dydžio pareiginės algos, o dėl nekilnojamojo turto, kuris yra pagrindinė darbuotojo gyvenamoji vieta, netekimo – iki 5 MMA dydžio;
70. Sprendimą dėl pašalpos skyrimo ir konkretaus pašalpos dydžio nustatymo ministerijos politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojams ir specialiesiems atašė priima finansų ministras, kitiems ministerijos darbuotojams – ministerijos kancleris, atsižvelgdami į ministerijos finansines galimybes ir darbuotojo prašyme skirti pašalpą nurodytas aplinkybes.

## **XI SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TVARKA**

71. Ministerijoje darbo užmokestis darbuotojams mokamas 2 kartus per mėnesį – 10-ą ir 25-ą mėnesio dienomis, o esant rašytiniam darbuotojo prašymui – vieną kartą per mėnesį – 10-ą mėnesio dieną.
72. Jeigu darbuotojui darbo užmokestis mokamas 2 kartus per mėnesį, avansas, kuris yra lygus 30 procentų darbuotojui apskaičiuoto darbo užmokesčio (bruto), išmokamas ne vėliau kaip einamojo mėnesio 25-ą dieną, likusi darbo užmokesčio dalis išmokama ne vėliau kaip kito mėnesio 10-ą dieną. Jeigu darbuotojui jo prašymu darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį, visas darbuotojo darbo užmokestis (neto) išmokamas ne vėliau kaip kito mėnesio 10-ą dieną.
73. Aprašo 65 ir 66 punktuose nustatyta darbo užmokesčio mokėjimo ministerijoje tvarka finansų ministro ar ministerijos kanclerio sprendimu gali būti netaikoma, mokant darbo užmokestį už paskutinį atitinkamų kalendorinių metų mėnesį (gruodžio mėnesį). Tokiu atveju darbuotojui darbo užmokestis (dalis darbo užmokesčio) išmokamas ne vėliau kaip paskutinę einamųjų metų dieną.
74. Jeigu darbo užmokesčio mokėjimo diena sutampa su poilsio ir šventine diena, darbo užmokestis mokamas paskutinę darbo dieną, einančią prieš nustatytą darbo užmokesčio mokėjimo dieną.
75. Darbuotojams skirtos piniginės išmokos ar pašalpos išmokamos ne vėliau kaip per 7 darbo dienas nuo sprendimo skirti vienkartinę išmoką ar pašalpą priėmimo dienos.

## **XII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

76. Jeigu Aprašo galiojimo laikotarpiu Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais ar kitais teisės aktais ministerijos darbuotojams būtų nustatytos palankesnės darbo apmokėjimo sąlygos ar garantijos, būtų taikomos Lietuvos Respublikos įstatymų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar kitų teisės aktų nuostatos.
77. Aprašas skelbiamas viešai ministerijos interneto svetainėje.
78. Ministerijos darbuotojai su Aprašu supažindinami Dokumentų valdymo bendrosios informacinės sistemos (DBSIS) priemonėmis.
-

**LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS PAREIGYBIŲ PRISKYRIMO  
PAKOPAI KRITERIJAI**

<b>Pareigybės pakopa</b>	<b>Pareigybės priskyrimo pakopai kriterijai</b>
10	Valstybės politikos formavimas, valstybės politikos įgyvendinimo organizavimas, koordinavimas ir kontroliavimas įstatymais pavestose valdymo srityse
9	Pagalba finansų ministrui formuojant politines nuostatas ir prioritetus, priimant sprendimus ir juos įgyvendinant
8.1	Vadovavimas departamentui, atsakingam už valstybės politikos formavimą konkrečioje politikos srityje arba atliekančiam didelės apimties ir (ar) svarbos bendrąsias funkcijas
8.2	Vadovavimas grupei, atsakingai už valstybės politikos formavimą konkrečioje politikos srityje, arba buvimas aukščiausios kompetencijos ekspertu, turinčiu pavaldžių asmenų, ir gebančiu savarankiškai rengti labai sudėtingus sprendimus ir (ar) teikti pasiūlymus dėl politikos formavimo
7.1	Patarimai finansų ministrui dėl politikos formavimo finansų ministrui pavestose valdymo srityse arba finansų ministro viešosios komunikacijos užtikrinimas, arba vadovavimas struktūriniam padaliniui, kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje, arba buvimas aukščiausios kompetencijos ekspertu, gebančiu savarankiškai rengti labai sudėtingus sprendimus ir (ar) teikti pasiūlymus dėl politikos formavimo
7.2	Buvimas aukštos kompetencijos ekspertu, gebančiu savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus ir (ar) teikti pasiūlymus dėl politikos formavimo
6.1	Vadovavimas struktūriniam padaliniui, kuris yra kitame struktūriniame padalinyje
6.2	Buvimas atskiros srities (sričių) ekspertu, gebančiu savarankiškai rengti sprendimus ir (ar) teikti pasiūlymus dėl politikos formavimo ir (ar) atstovaujančiu Lietuvos pozicijai Europos Sąjungos institucijose, svarstant su ministerijos veiklos sritimis susijusius klausimus
5	Buvimas atskiros srities (sričių) ekspertu, gebančiu rengti sprendimus ir (ar) teikiančiu pasiūlymus dėl politikos formavimo, iš dalies kontroliuojant jo darbo eigą
4	Buvimas pradinio lygmens atskiros srities (sričių) ekspertu, gebančiu rengti sprendimus ir (ar) teikiančiu pasiūlymus dėl politikos formavimo, vykdant nuolatinę jo darbo priežiūrą
3	Atliekamos techninės funkcijos: darbui atlikti reikia tam tikrų profesinių žinių ir (ar) patirties, kartais reikia savarankiškų sprendimų
2	Atliekamos techninės funkcijos: darbui atlikti reikia tam tikrų profesinių žinių ir (ar) patirties, dirbama pagal taisykles / procedūras
1	Atliekamos techninės funkcijos: darbui atlikti nereikia jokių profesinių žinių ir (ar) patirties, dirbama pagal paprastas ir nesudėtingas taisykles / procedūras

**LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS PAREIGYBIŲ DARBO  
UŽMOKESČIO (BRUTO) RIBOS**

<b>Pareigybių pakopos</b>	<b>Minimali intervalo reikšmė, Eur (80 proc.)</b>	<b>Vidurinė intervalo reikšmė, Eur (100 proc.)</b>	<b>Maksimali intervalo reikšmė, Eur (120 proc.)</b>
10			7677
9	4265	5331	6398
8.1	3554	4443	5331
8.2	3199	3999	4798
7.1	2962	3702	4443
7.2	2666	3332	3999
6.1	2468	3085	3702
6.2	2221	2776	3332
5	2057	2571	3085
4	1714	2143	2571
3	1428	1785	2143
2	1190	1488	1785
1	992	1240	1488

---

**LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS PAREIGYBIŲ PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybių pakopos	Pareigybių priskyrimas pakopoms			Minimalus pareiginės algos koeficientas	Maksimalus pareiginės algos koeficientas	
	Politikų ar politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareigybės	Karjeros valstybės tarnautojų pareigybės	Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės			
10	Finansų ministras				4,30	
9	Finansų viceministras, Ministerijos kancleris			1,76	3,58	
8	8.1		Departamento direktorius	Departamento direktorius (A lygio)	1,2	2,99
	8.2		Grupės vadovas; departamento vyriausiasis patarėjas (turintis pavaldžių asmenų)	Departamento vyriausiasis patarėjas (turintis pavaldžių asmenų) (A lygio)	1,0	2,69
7	7.1	Finansų ministro patarėjas, finansų ministro atstovas spaudai	Skyriaus (kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje) vedėjas; vyriausiasis patarėjas (nepriklausantis struktūriniam padaliniui)	Skyriaus (kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje) vedėjas (A lygio)	0,98	2,49
	7.2		Departamento, grupės ar skyriaus (kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje) vyresnysis patarėjas	Vyresnysis patarėjas (A lygio)	0,90	2,24

6	6.1		Skyriaus (kuris yra kitame struktūriniame padalinyje) vedėjas	Skyriaus (kuris yra kitame struktūriniame padalinyje) vedėjas (A lygio)	0,88	2,07
	6.2		Patarėjas; specialusis atašė	Skyriaus (kuris yra kitame struktūriniame padalinyje) vedėjas (B lygio); patarėjas (A ir B lygio)	0,83	1,86
5			Vyriausiasis specialistas	Vyriausiasis specialistas (A ir B lygio); finansų analitikas; apskaitos procesų analitikas; apskaitos informacinių sistemų analitikas; kompiuterių sistemų analitikas; informacinių technologijų sistemų administratorius;	0,70	1,73
4	Finansų ministro padėjėjas		Vyresnysis specialistas	Vyresnysis specialistas (B lygio); kompiuterių tinklo administratorius; kompiuterių sistemų administratorius	0,67	1,44
3			Specialistas	Kalbos redaktorius; dizaineris	0,65	1,20
2				Dokumentų tvarkytojas; archyvaras	0,62	1,0
1				Vairuotojas; stalius	0,57	0,83