

PATVIRTINTA

Nacionalinės sporto agentūros prie Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos direktoriaus 2023 m. gruodžio 29 d. įsakymu Nr. P1-50

NACIONALINĖS SPORTO AGENTŪROS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO MINISTERIJOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Nacionalinės sporto agentūros prie Lietuvos Respublikos mokslo, švietimo ir sporto ministerijos darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) nustato Nacionalinės sporto agentūros prie Lietuvos Respublikos mokslo, švietimo ir sporto ministerijos (toliau – Agentūra) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau kartu – darbuotojai), pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus, nustato pareiginės algos koeficientų intervalus konkrečioms pareigybėms, priemonių dydžius ir jų skyrimo tvarką, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbuotojų skatinimo tvarką bei materialinių pašalpų skyrimo tvarką ir jų dydžius.

2. Darbo apmokėjimo sistema nustatyta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, 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. Agentūros Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos, 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 valstybės tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

**II SKYRIUS
DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ GRUPĖS IR LYGIAI**

4. Agentūros valstybės tarnautojų pareigybės priskiriamos grupėms, nurodytoms Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede.

5. Agentūros darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės priskiriamos grupėms, nustatytoms Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių narių atlygio už darbą įstatyme.

6. Agentūros darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės gali būti 3 lygių:

6.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas;

6.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis (universitetinis su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar lygiavertis išsilavinimas arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar lygiavertis išsilavinimas) išsilavinimas;

6.3. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

7. Pareigybės priskiriamos lygiams remiantis pareigybių aprašymais, juose nustatytais reiklavimais, atsakomybės ribomis, funkcijų atlikimo savarankiškumu, pakeičiamumu, darbo turinio analize ir grupuojamos vidinio palyginimo būdu pagal 2 priede nurodytus pareigybių vertinimo rekomendacinius kriterijus.

8. Agentūros pareigybių lygmenys nustatomi atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede pateiktus rekomendacinius pareigybių lygmenų nustatymo kriterijus bei pareigybių aprašymus.

9. Agentūros darbuotojų pareigybės yra suskirstytos į 10 pareigybių lygių. Žemiausias pareigybės lygmuo – 1, aukščiausias pareigybės lygmuo – 10. Aukščiausias pareigybės lygmuo priskiriamas direktoriui.

10. Pareigybių grupės ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės lygiai nustatomi Agentūros pareigybių sąrašė (toliau – pareigybių sąrašas), kurį tvirtina Agentūros direktorius. Pareigybių sąrašė darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių pavadinimai gali būti nustatomi remiantis Lietuvos profesijų klasifikatoriumi LPK 2012, patvirtintu Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2013 m. kovo 6 d. įsakymu Nr. 4-171 „Dėl Lietuvos profesijų klasifikatoriaus LPK patvirtinimo“

11. Teikti pasiūlymą Agentūros direktoriui pakeisti pareigybių sąrašą turi teisę padalinių vadovai ir padalinio, atsakingo už žmogiškųjų išteklių vystymą, vadovas ir atsakingas darbuotojas.

III SKYRIUS PAREIGINĖ ALGA IR DARBO UŽMOKESTIS

12. Valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudaro:

12.1. pareiginė alga;
12.2. priemokos;
12.3. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (išskyrus Agentūros direktorių);
12.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

13. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbo užmokestį sudaro:

13.1. pareiginė alga;
13.2. priemokos;
13.3. pinigine išmoka;
13.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;

13.5. kintamoji dalis, jeigu ji numatyta kolektyvinėje sutartyje arba darbo apmokėjimo sistemoje.

14. Darbuotojų pareiginės algos dydį ir jo apskaičiavimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymas. Darbuotojų pareiginei algai apskaičiuoti yra taikomas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, kuris lygus Valstybės duomenų agentūros paskelbtam 2022 metų vidutiniam mėnesiniam šalies (su individualiomis įmonėmis) darbo užmokesčiui ir yra 1 785,4 euro. Taikant Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sutartą indeksavimo dydį asignavimai darbo užmokesčiui įstaigoms pirmą kartą perskaičiuojami 2025 metais rengiant Lietuvos Respublikos 2026 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą.

15. Agentūros darbuotojų pareiginė alga nuo 2024 m. sausio 1 d. perskaičiuojama, taikant 14 punkte nurodytą indeksavimo dydį. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio. Perskaičiuota pareiginė alga negali būti mažesnė už iki šio perskaičiavimo buvusią pareiginę algą.

16. Kiekvienam Agentūros pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės. 1 – 9 pareigybių lygmenims nustatoma minimali reikšmė, 20 procentų mažesnė nei vidurinė reikšmė, maksimali reikšmė – 20 procentų didesnė nei vidurinė reikšmė. Agentūros direktoriaus pareigybei nustatoma maksimali reikšmė, kurią įsakymu nustato Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministras.

17. Darbuotojų pareiginės algos koeficientas nustatomas iš Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. Agentūros darbuotojų pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Agentūros direktoriui nustatyto pareiginės algos koeficiento dydžio, būti didesnis nei Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede nustatyta maksimali

pareiginės algos koeficiento riba, išskyrus darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių, kurių trūksta Lietuvos Respublikos darbo rinkoje (kaip yra nustatę Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija). Šių pareigybių pareiginės algos koeficientai gali būti didinami Agentūros direktoriaus sprendimu, atsižvelgus į rinkoje esantį analogiškos pareigybės darbo užmokestį ar kitas objektyvias priežastis ir negali viršyti daugiau nei 100 proc. Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede nustatytos pareiginės algos vidurio reikšmės.

18. Siektina, kad darbuotojams, kurie visiškai atlieka darbo funkcijas taip, kaip yra tikimasi iš pareigybės, kurią darbuotojas užima, jam nereikia papildomos vadovo pagalbos ir jis dirba savarankiškai, būtų mokama įprasta pareiginė alga, kuri atitinka Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede nustatytą vidurinę reikšmę. Darbuotojams, kurie nuolat viršija lūkesčius, rodo didesnę iniciatyvą, teikia pasiūlymus, turi papildomų kompetencijų, žinių, kurias taiko atliekant darbo funkcijas, t. y. viršija pareigybei keliamus lūkesčius, gali būti nustatomas didesnis nei vidurinė reikšmė pareiginės algos dydis, laikantis Darbo apmokėjimo sistemos reikalavimų ir atsižvelgiant į Agentūrai skiriamus biudžeto asignavimus.

19. Valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientas nustatomas Agentūros direktoriaus įsakymu, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginė alga nustatoma įsakymu ir darbo sutartyje.

20. Valstybės tarnautojams:

20.1. skelbiant konkursą į laisvą ar atsilaisvinančią valstybės tarnautojo pareigybę paprastai nustatomas koeficientas, atitinkantis įprastą pareiginės algos dydžio koeficiento minimalią reikšmę arba minimalios ir vidurio vidurio reikšmės intervale. Konkretų pareiginės algos koeficiento dydį motyvuotu siūlymu teikia konkurso skelbimo iniciatorius, suderinęs su darbuotojais, atsakingais už žmogiškųjų išteklių ir finansų valdymą. Išskirtiniais atvejais, aukštesnis nei vidurinė pareiginės algos koeficiento reikšmė pareiginės algos koeficientas gali būti nustatytas tik Agentūros direktoriaus sprendimu. Prieš priimant sprendimą dėl didesnio pareiginės algos koeficiento nustatymo valstybės tarnautojui, privalo būti įvertinti Agentūrai skirtų biudžeto asignavimų, skirtų darbo užmokesčiui dydis ir galimybės, bei įvertinti vidinio darbo užmokesčio teisingumo užtikrinimo rizika, kad priimto valstybės tarnautojo įprastas darbo užmokestis gali būti ar tapti didesnis nei maksimali įprastos pareiginės algos maksimali riba;

20.2. perkeliama ar laikinai perkeliama į aukštesnes pareigas, kaip nustatyta Valstybės tarnybos įstatyme, valstybės tarnautojui pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnę pareiginės algos koeficientą, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesnę negu tai pareigybei, į kurią perkeliamas, nustatyta įprasto darbo užmokesčio minimali reikšmė. Koeficientas nustatomas atsižvelgiant į pareiginės algos koeficientų intervalus, nustatytus Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede, ir perkeliama valstybės tarnautojo

kompetencijas, patirtį, gebėjimus ir kitus objektyvius kriterijus. Jei perkeliama ar laikinai perkeliama į aukštesnes pareigas valstybės tarnautojo pareiginės algos koeficientas taikant 0,12 pareiginės algos koeficiento didėjimą po perkėlimo viršija Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede nustatytą pareiginės algos maksimalią ribą, jam nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol valstybės tarnautojas eina tas pačias pareigas, arba tol, kol šiam valstybės tarnautojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą;

20.3. perkeliama ar laikinai perkeliama į lygiavertes pareigas, kaip jos reglamentuotos Valstybės tarnybos įstatyme, valstybės tarnautojui pareiginė alga nustatoma tokio paties dydžio kaip buvusi iki perkėlimo pareiginė alga, o perkeliama ar laikinai perkeliama iš valstybės tarnautojo, neturinčio pavaldžių asmenų, pareigų į lygiavertes valstybės tarnautojo, turinčio pavaldžių asmenų, pareigas, valstybės tarnautojui nustatoma iki perkėlimo buvusi jo pareiginė alga, taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnį pareiginės algos koeficientą, negu jam iki perkėlimo buvo nustatytas pareiginės algos koeficientas;

20.4. perkeliama į žemesnes pareigas, kaip reglamentuota Valstybės tarnybos įstatyme, valstybės tarnautojui pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, negu iki perkėlimo jam buvo nustatytas pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnį negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, atsižvelgiant į pareigybės, į kurią perkeliama valstybės tarnautojas, lygmenį, tos pareigybės įprasto darbo užmokesčio minimalias ribas, nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede ir perkeliama valstybės tarnautojo kompetencijas, patirtį, gebėjimus ir kitus objektyvius kriterijus;

20.5. laikinai perkeliama į žemesnes pareigas, valstybės tarnautojui nustatoma iki perkėlimo buvusi jo pareiginė alga;

20.6. valstybės tarnautojui, grįžus į eitas valstybės tarnautojo pareigas, pasibaigus laikino perkėlimo laikotarpiui, nustatomas jo iki laikino perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, išskyrus atvejus, kai pareiginės algos koeficientas laikino perkėlimo metu buvo padidintas arba sumažintas, įgyvendinus Agentūros direktoriaus sprendimą po tarnybinės veiklos vertinimo. Tokiu atveju valstybės tarnautojui nustatomas atitinkamai didesnis ar mažesnis pareiginės algos koeficientas. Jei grąžinama į eitas pareigas valstybės tarnautojo pareiginės algos koeficientas po grąžinimo viršija Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede nustatytą pareiginės algos maksimalią ribą, jam nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol valstybės tarnautojas eina tas pačias pareigas, arba tol, kol šiam valstybės tarnautojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą;

20.7. atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, kai valstybės tarnautojo veikla viršija lūkesčius – valstybės tarnautojui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas. Nustatant konkretų pareiginės algos koeficientą, atsižvelgiama į įprasto darbo užmokesčio ribas, nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede, ir vertinamo valstybės tarnautojo kompetencijas, patirtį, gebėjimus ir kitus objektyvius kriterijus, į tai, kiek valstybės tarnautojo darbo užmokestis yra didesnis ar mažesnis palyginus su įprasto darbo užmokesčio vidurine reikšme Agentūroje, į tai, kiek valstybės tarnautojo veikla viršija lūkesčius (nuo 1 iki 3 balų, kur 1 reiškia mažiausią lūkesčių viršijimą, 3 – didžiausią), taip pat į tai, kokie darbo užmokesčio asignavimai yra skirti Agentūrai;

20.8. atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, kai valstybės tarnautojo veikla neatitinka lūkesčių – valstybės tarnautojui gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,12 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas. Nustatant konkretų pareiginės algos koeficientą atsižvelgiama į įprastos pareiginės algos ribas, nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede ir vertinamo valstybės tarnautojo kompetencijas, patirtį, gebėjimus ir kitus objektyvius kriterijus.

21. Jeigu įgyvendinant Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio 11 dalyje apibrėžtos valstybės tarnautojo sąvokos neatitinkančios valstybės tarnautojų pareigybės Agentūroje iki 2025 m. sausio 1 d. panaikinamos ir vietoj jų įsteigiamos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės, su asmeniu, ėjusių valstybės tarnautojo pareigas, su jo sutikimu sudaroma darbo sutartis, ir jam nustatoma pareiginė alga, į pareiginės algos koeficientą įskaičiuojant ir priedą už Lietuvos valstybei stažą, kuris buvo nustatytas atleidimo iš valstybės tarnautojo pareigų dieną. Gautas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Tais atvejais, kai skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas. Jei tokio darbuotojo, su kuriuo sudaroma darbo sutartis, pareiginės algos koeficientas viršija Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede nustatytą pareiginės algos maksimalią ribą, jam nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

22. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis:

22.1. skelbiant konkursą į laisvą ar atsilaisvinančią darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybę paprastai nustatomas koeficientas - įprasto pareiginės algos koeficiento minimalios reikšmės dydžio, arba minimalios ir vidurio reikšmės intervale. Konkretų pareiginės

algos koeficiento dydį motyvuotu siūlymu teikia konkurso skelbimo iniciatorius, suderinęs su darbuotojais, atsakingais už žmogiškųjų išteklių ir finansų valdymą. Išskirtiniais atvejais, aukštesnis nei vidurinė pareiginės algos koeficiento reikšmė pareiginės algos koeficientas gali būti nustatytas tik Agentūros direktoriaus sprendimu. Prieš priimant sprendimą dėl didesnio pareiginės algos koeficiento darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, nustatymo, privalo būti įvertinti Agentūrai skirtų biudžeto asignavimų, skirtų darbo užmokesčiui galimybes, bei įvertinti vidinio darbo užmokesčio teisingumo užtikrinimo riziką, kad priimto darbuotojo įprastas darbo užmokestis gali būti ar tapti didesnis nei maksimali įprasto darbo užmokesčio maksimali riba;

22.2. perkeliama ar laikinai perkeliama į aukštesnes pareigas (aukštesnį pareigybės lygmenį) darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnę pareiginės algos koeficientą, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesnę negu tai pareigybei, į kurią perkeliama, nustatyta įprasto pareiginės algos koeficiento minimali reikšmė. Koeficientas nustatomas atsižvelgiant į pareiginės algos ribas, nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede, ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, kompetencijas, patirtį, gebėjimus ir kitus objektyvius kriterijus. Jei perkeliama ar laikinai perkeliama į aukštesnes pareigas darbuotojo pareiginės algos koeficientas taikant 0,12 pareiginės algos koeficiento didėjimą po perkėlimo viršija Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede nustatytą pareiginės algos maksimalią ribą, jam nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas, arba tol, kol šiam darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tam pareigybių lygmeniui nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą;

22.3. perkeliama ar laikinai perkeliama į lygiavertes pareigas (tą patį lygmenį) darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, pareiginė alga nustatoma tokio paties dydžio, kaip buvusi iki perkėlimo pareiginė alga;

22.4. laikinai perkeliama į žemesnes pareigas (žemesnį pareigybės lygmenį) darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, nustatoma iki perkėlimo buvusi jo pareiginė alga;

22.5. grįžus į eitas darbuotojo pareigas, pasibaigus laikino perkėlimo laikotarpiui, nustatomas iki laikino perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, išskyrus atvejus, kai pareiginės algos koeficientas laikino perkėlimo metu buvo padidintas arba sumažintas, įgyvendinus Agentūros direktoriaus sprendimą po tarnybinės veiklos vertinimo. Nustatomas atitinkamai didesnis ar mažesnis pareiginės algos koeficientas, kuris privalo patekti į pareiginės algos koeficiento intervalo ribas, nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede.

22.6. atlikus darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veiklos vertinimą, kai darbuotojo veikla viršija lūkesčius – darbuotojui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu

tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas. Nustatant konkretų pareiginės algos koeficientą atsižvelgiama į įprasto pareiginės algos dydžio minimalias ribas, nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede ir vertinamo darbuotojo kompetencijas, patirtį, gebėjimus ir kitus objektyvius kriterijus, į tai, kiek darbuotojo darbo užmokestis yra didesnis ar mažesnis palyginus su įprasto darbo užmokesčio vidurine reikšme, į tai, kiek darbuotojo veikla viršija lūkesčius (nuo 1 iki 3 balų, kur 1 reiškia mažiausią lūkesčių viršijimą, 3 – didžiausią), taip pat į Agentūrai skirtų darbo užmokesčio asignavimų galimybes. Pareiginės algos koeficientas turi patekti į pareiginės algos koeficiento intervalo ribas, nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede.

22.7. atlikus darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veiklos vertinimą, kai darbuotojo veikla neatitinka lūkesčių – darbuotojui gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,12 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas. Nustatant konkretų pareiginės algos koeficientą atsižvelgiama į ribas, nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, kompetencijas, patirtį, gebėjimus ir kitus objektyvius kriterijus.

23. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas Agentūros direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

23.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais;

23.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

23.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

23.4. jei darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

24. Neeilinis darbuotojų veiklos vertinimas gali būti atliekamas ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas Agentūroje.

25. Pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, Agentūrai priskirtoms funkcijoms, atsižvelgiant į objektyvias aplinkybes, peržiūrimos įprastos minimalios pareiginės algos koeficiento ribos, esant poreikiui, inicijuojamas Darbo apmokėjimo sistemos pakeitimas.

IV SKYRIUS

MOKĖJIMO UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, BUDĖJIMĄ TVARKA

26. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, už darbą švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

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

28. Už 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 – pustrečio darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

29. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginți iš Darbo apmokėjimo sistemos 26–28 punktuose nustatyto dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

30. Pavedimas darbuotojui dirbti viršvalandinius darbus gali būti tik darbuotojo sutikimu ir jis nustatomas Agentūros direktoriaus sprendimu, atsižvelgiant į darbuotojo tiesioginio vadovo motyvuotą tarnybinį pranešimą, kuriame turi būti nurodomas aiškus pavedimo dirbti viršvalandinius darbus pagrindas (faktinis ir teisinis), konkretus pavedimo dirbti viršvalandinius darbus terminas ir viršvalandinio darbo laikas. Tiesioginis vadovas, prieš teikdamas tarnybinį pranešimą Agentūros direktoriui, jį suderina su darbuotoju. Derinimo žyma laikoma darbuotoju sutikimu dirbti viršvalandinius darbus. Tarnybinis pranešimas turi būti suderintas su darbuotojais, atsakingais už žmogiškųjų išteklių ir finansų valdymą.

V SKYRIUS

PRIEMOKŲ IR PRIEDO UŽ TARNYBOS LIETUVOS VALSTYBEI STAŽĄ SKYRIMAS

31. Priemokos valstybės tarnautojams skiriamos vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 21 straipsnio 1 – 2 dalimis, darbuotojams – vadovaujantis Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 8 straipsniu, atsižvelgiant į Agentūrai skirtus darbo užmokesčiu asignavimus.

32. Darbuotojams, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą, pobūdį ir krūvius, gali būti skiriamos šios priemokos:

32.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kitos pareigybės funkcijas;

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

32.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.

33. Priemoka, nurodyta Darbo apmokėjimo sistemos 32 punkte, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos dydžio, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

34. Priemoka darbuotojui gali būti skiriama atsižvelgiant į darbuotojo tiesioginio vadovo, motyvuotą siūlymu dėl priemokos skyrimo, kuriame turi būti nurodomas priemokos mokėjimo pagrindas (faktinis ir teisinis), konkretus priemokos mokėjimo terminas, siūlomas priemokos dydis. Prašymas dėl priemokos skyrimo turi būti suderintas su darbuotoju, kuriam skiriama priemoka (darbuotojo derinimo žyma reiškia, kad darbuotojas sutinka atlikti pavedamas užduotis, funkcijas), už žmogiškųjų išteklių ir finansų valdymą.

35. Tiesioginis darbuotojo vadovas privalo kontroliuoti darbuotojo darbo apimtį ir darbo rezultatus. Pasikeitus darbo sąlygoms ar atsiradus priežasčių, dėl kurių priemoka nebegali būti mokama arba turėtų būti mažinama (didinama), tiesioginis darbuotojo vadovas tarnybiniu pranešimu turi informuoti Agentūros direktorių, nuroydamas aplinkybes ir siūlyti darbuotojui paskirtą priemoką sumažinti, padidinti arba panaikinti. Paskirtos priemokos sumažinimą, padidinimą ar panaikinimą, esant poreikiui, gali inicijuoti už žmogiškųjų išteklių ir finansų valdymą atsakingas padalinys.

36. Valstybės tarnautojams priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą skiriamas vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 21 straipsnio 3 dalimi. Priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą sudaro vienas procentas pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma negali viršyti 20 procentų pareiginės algos.

37. Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 8 dalies 1–5, 9–14 punktuose nurodytiems valstybės tarnautojams ir asmenims, kurių tarnybos Lietuvos valstybei stažas nuo 2024 m. sausio 1 d. yra didesnis negu 20 metų, priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais yra fiksuojamas ir yra lygus šio įstatymo įsigaliojimo dieną sukauptam priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydžiui procentais. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis nekinta ir šio dydžio priedas už iki šio įstatymo įsigaliojimo dienos sukauptą tarnybos Lietuvos valstybei stažą yra mokamas tol, kol jie eina pareigas valstybės tarnyboje. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis išlieka ir jiems grįžus į valstybės tarnybą. Šios dalies nuostatos taikomos ir asmenims, ėjusiems šioje dalyje nurodytas pareigas ir priimtiems į valstybės tarnautojo pareigas iki ar po šio įstatymo įsigaliojimo dienos.

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

38. Agentūros valstybės tarnautojai už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą skatinami vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 1 – 3 dalimis, darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, už nepriekaištingą pareigų atlikimą – vadovaujantis Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsniu.

39. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

39.1. padėka;

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

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

39.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

39.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

39.7. kitomis skatinimo priemonėmis, numatytomis Darbo apmokėjimo sistemoje ar kituose norminiuose teisės aktuose.

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

41. Agentūros darbuotojų pasiūlytos naujovės veiklai gerinti, efektyvumui didinti ar priemonės turtui ar lėšoms efektyviau panaudoti, idėjos, įgyvendintos Agentūroje, ar esant išskirtiniam darbuotojo indėliui, įgyvendinant iškeltus uždavinius gali būti skatinamos padėkomis, piniginėmis išmokomis ar finansuojant kvalifikacijos tobulinimą.

42. Agentūros darbuotojai skatinami, atsižvelgiant į motyvuotą tiesioginio vadovo, arba darbo grupės (komisijos) vadovo motyvuotą prašymą dėl darbuotojo skatinimo, kuriame nurodomos skatintino darbuotojo objektyvūs duomenys (faktai), dėl kurių darbuotojas teikiamas skatinti. Švenčių proga darbuotojai gali būti skatinami Agentūros direktoriaus iniciatyva. Motyvuotas siūlymas turi būti suderintas su žmogiškųjų išteklių ir finansų valdymo atsakingais darbuotojais. Prašymai dėl darbuotojo skatinimo, kai siūloma skatinti pinigine išmoka turi būti pateikti ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki numatomos skatinimo dienos.

VII SKYRIUS PAPILDOMOS MOTYVAVIMO PRIEMONĖS

43. Agentūra, siekdama paskatinti darbuotojus tobulėti, sveiko, subalansuoto profesinio ir asmeninio gyvenimo, darbuotojams Agentūros direktoriaus sprendimu gali būti taikomos papildomos motyvavimo priemonės, atsižvelgiant į Agentūrai skiriamus biudžeto asignavimus:

43.1. darbuotojų sveikatos draudimas metams, atsižvelgiant į darbuotojo pasiektus veiklos rezultatus, atsakomybės lygį, darbo stažą ir užimamos pareigybės dydį;

43.2. finansuoti darbuotojo papildomą kvalifikacijos tobulinimą nuotoliniu būdu, per kalendorinius metus neviršijant darbuotojo pareiginės algos 50 procentų dydžio;

43.3. galimybė dirbti nuotoliniu būdu, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų pobūdį;

43.4. galimybė dirbti lanksčiu darbo grafiku.

44. Agentūroje gali būti taikomos ir kitos motyvavimo priemonės.

VIII SKYRIUS MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS

45. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių kritinės ligos, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, pateikus prašymą, kuriame nurodomas asmens vardas, pavardė, materialinės pašalpos teisinis pagrindas, aplinkybės, dėl kurių skirtina materialinė pašalpa, ir kartu su prašymu pateikus jas patvirtinančius dokumentus, gali būti skiriama materialinė pašalpa:

45.1. dėl darbuotojo kritinės ligos – iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų (toliau – MMA) dydžio materialinė pašalpa;

45.2. dėl darbuotojo sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, vaikų (įvaikių) kritinės ligos – iki 3 MMA dydžio materialinė pašalpa;

45.3. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo – iki 3 MMA dydžio materialinė pašalpa, o dėl nekilnojamojo turto, kuriame gyvena darbuotojas, netekimo – iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa;

45.4. mirus darbuotojui, jo šeimos nariams gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

46. Jeigu nepakanka duomenų prašymui skirti materialinę pašalpą tenkinti, už personalo valdymą atsakingas darbuotojas turi teisę darbuotojo ar jo šeimos nario, kai pateikiamas Darbo apmokėjimo sistemos 45 punkte nurodytas prašymas, paprašyti pateikti ar patikslinti tam tikrus duomenis ir (ar) pateikti juos įrodančius dokumentus ar kitus įrodymus.

47. Materialinė pašalpa skiriama ir mokama neviršijant Agentūrai skirtų lėšų.

48. Darbuotojas, norėdamas gauti didesnio dydžio materialinę pašalpą privalo pateikti motyvuotą prašymą kartu su pagrindžiančiais dokumentais, įrodančiais didesnės materialinės pašalpos, kai jo materialinė būklė tapo sunki, skyrimo poreikį.

49. Mažesnio dydžio materialinė pašalpa, nei nustatyta Darbo apmokėjimo sistemos 45 punkte, gali būti skiriama tais atvejais, kai nėra pakankamai lėšų skirti Darbo apmokėjimo sistemos 45 punkte nustatyto dydžio materialinę pašalpą.

IX SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TVARKA

50. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas 2 kartus per mėnesį – ne anksčiau kaip 5 mėnesio darbo dieną, avansas – ne anksčiau kaip 12 einamojo mėnesio darbo dieną, o esant rašytiniam darbuotojo prašymui – vieną kartą per mėnesį.

51. Darbo užmokestis už einamųjų metų gruodžio mėnesį išmokamas iki einamųjų metų paskutinės darbo dienos.

52. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui Darbo kodekso nustatyta tvarka ir terminais mokamas jo vidutinis darbo užmokestis (atostoginiai).

X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

53. Jei Darbo apmokėjimo sistemos galiojimo laikotarpiu Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais ir (ar) Agentūros vidaus teisės aktais būtų nustatytos palankesnės garantijos darbuotojams nei Darbo apmokėjimo sistemos sąlygose, darbuotojams būtų taikomos Lietuvos Respublikos įstatymų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų ir (ar) Agentūros vidaus teisės aktų nuostatos.

Darbo apmokėjimo sistema peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus ir, esant poreikiui, suderinus su Agentūros Darbo taryba, gali būti keičiama.

54. Darbuotojų ir jų šeimos narių, artimųjų giminaičių, nurodytų Darbo apmokėjimo sistemos VI skyriuje, asmens duomenys tvarkomi vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu. Dokumentai (įskaitant dokumentus, kuriuose yra asmens duomenų) saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais.

55. Darbuotojai su Agentūros darbo apmokėjimo sistema supažindinami dokumentų valdymo sistemoje.

Nacionalinės sporto agentūros prie Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos darbo apmokėjimo sistemos
1 priedas

VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBIŲ GRUPĖS IR MINIMALŪS PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTAI

Eil. Nr.	Karjeros valstybės tarnautojų pareigybių grupė arba pareigybės	Minimalus pareiginės algos koeficientas (baziniais dydžiais)
1	Skyriaus, kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje, vedėjas; vyresnysis patarėjas	0,84
2	Patarėjas	0,77
3	Vyriausiasis specialistas	0,66

DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, MINIMALŪS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Minimalūs pareiginės algos koeficientai (baziniais dydžiais)
1	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	A	0,88
2	Specialistas	A	0,67
		B	0,62

Nacionalinės sporto agentūros prie Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos darbo apmokėjimo sistemos
2 priedas

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Eil. Nr.	Lygis	Pareigybės pavadinimas	Minimali koeficiento reikšmė*	Minimali įprastos pareiginės algos koeficiento reikšmė	Vidurinė koeficiento reikšmė	Maksimali koeficiento reikšmė
1	10	Direktorius				3,48
2	9	Vedėjas	0,84	1,67	2,00	2,40
3	8	Pareigybė, nesanti struktūriniame padalinyje	0,84	1,65	1,98	2,38
4	7	Vyresnysis patarėjas	0,84	1,57	1,88	2,26
5	6	Vyresnysis patarėjas	0,84	1,46	1,75	2,10
6	5	Patarėjas	0,77	1,41	1,69	2,03
7	4	Patarėjas	0,67	1,26	1,51	1,81
8	3	Vyriausiasis specialistas	0,67	1,21	1,45	1,74
9	2	Vyriausiasis specialistas	0,66 0,67	1,20	1,44	1,73
10	1	Vyriausiasis specialistas	0,66 0,67	0,99	1,19	1,43

* Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatyme ir Biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo įstatyme nustatyta minimali koeficiento reikšmė.

Nacionalinės sporto agentūros prie Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos darbo apmokėjimo sistemos
3 priedas

ĮPRASTINIO PAREIGINĖS ALGOS DYDŽIO INTERVALAI

Eil. Nr.	Lygis	Pareigybės pavadinimas	Minimali įprastos pareiginės algos koeficiento reikšmė, EUR	Vidurinė koeficiento reikšmė, EUR	Maksimali koeficiento reikšmė, EUR
1	10	Direktorius			6213
2	9	Vedėjas	2976	3571	4285
3	8	Pareigybė, nesanti struktūriniame padalinyje	2946	3535	4249
4	7	Vyresnysis patarėjas	2803	3357	4035
5	6	Vyresnysis patarėjas	2604	3121	3749
6	5	Patarėjas	2511	3017	3624
7	4	Patarėjas	2250	2696	3232
8	3	Vyriausiasis specialistas	2158	2589	3107
9	2	Vyriausiasis specialistas	2139	2571	3089
10	1	Vyriausiasis specialistas	1767	2125	2553

Nacionalinės sporto agentūros prie Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos darbo apmokėjimo sistemos
4 priedas

PAREIGYBIŲ LYGMENŲ REKOMENDACINIAI APRAŠYMAI

Eil. Nr.	Pareigybių priskyrimo pareigybių lygmenims kriterijai
1	Veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis.
2	Atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės, kuri dalyvauja atliekant analizuojamą funkciją, faktinį atsakomybės poveikio lygį už laukiamą rezultatą.
3	Pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti valstybės tarnautoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams.
4	Profesinio darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių patirtis.
5	Žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką, patirties ir gilių žinių turėjimas).
6	Problemų sprendimo ir savarankiškumo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui, priklausantis nuo problemų lygio.
7	Pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pakeičiamumo lygį: funkcijas atlieka tik vienas darbuotojas; funkcijas atlieka keletas darbuotojų, lengva pakeisti.
8	Papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pvz.: užsienio kalbos mokėjimas ir pan.).

Nacionalinės sporto agentūros prie Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos darbo apmokėjimo sistemos
5 priedas

PAREIGYBIŲ LYGIAI, KRITERIJAI, ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Eil. Nr.	Lygis	Pareigybės pavadinimas	Minimali įprastos pareiginės algos koeficiento reikšmė	Vidurinė koeficiento reikšmė	Maksimali koeficiento reikšmė
1	10	Direktorius			3,48
2	9	Vedėjas Vadovavimas padaliniui, atsakomybė už priskirtų funkcijų vykdymą ir valstybės politikos įgyvendinimą srityje (-yse), labai didelės apimties ir/ar ištaigai svarbių funkcijų vykdymas, strateginis planavimas	1,67	2,00	2,40
3	8	Pareigybė, nesanti struktūriniame padalinyje Aukščiausios kompetencijos profesionalas, patariantis direktoriui, įgyvendinant valstybės politiką plačios apimties srityje (-yse), strateginis planavimas, veiklos monitoringas	1,65	1,98	2,38
4	7	Vyresnysis patarėjas Aukščiausios kompetencijos ekspertas - profesionalas, gebantis savarankiškai rengti sudėtingiausius sprendimus, teikti siūlymus dėl veiklos tobulinimo/efektyvinimo ir juos įgyvendinti srityje (-yse).	1,57	1,88	2,26
5	6	Vyresnysis patarėjas Atskiros srities aukščiausios kompetencijos ekspertas - profesionalas, gebantis savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus, teikiantis siūlymus dėl veiklos tobulinimo/efektyvinimo ir juos įgyvendinti srityje	1,46	1,75	2,10
6	5	Patarėjas Atskiros srities ekspertas, gebantis savarankiškai rengti sprendimus, turintis galias profesines žinias ir taikantis jas praktikoje, atliekantis veiklos srities monitoringą	1,41	1,69	2,03
7	4	Patarėjas Atskiros srities ekspertas, savarankiškai rengiantis sprendimus vienu metu	1,26	1,51	1,81

		klausimais, teikiantis išvadas ir pasiūlymus, didesnės atsakomybės, būtina turėti atitinkamus profesinius įgūdžius ir patirtį			
8	3	Vyriausiasis specialistas Atskiros srities ekspertas ar rinkoje trūkstamos specializacijos profesionalas, darbui atlikti reikalingos gilios specifinės žinios, įgūdžiai ir patirtis bei gebėjimai taikyti praktikoje	1,21	1,45	1,74
9	2	Vyriausiasis specialistas Didesnės atsakomybės atskiros srities ekspertas, rengiantis sprendimus vienaarūšiais klausimais, funkcijos, susijusios su duomenų surinkimu, kaupimu, apdorojimu, tvarkymu, apibendrinimų, pasiūlymų ir išvadų teikimu	1,20	1,44	1,73
10	1	Vyriausiasis specialistas Vienarūšės funkcijos, susijusios su duomenų surinkimu, apdorojimu arba techninio, rutininio pobūdžio funkcijos, darbui atlikti reikalingos žinios ir įgūdžiai, funkcijos aiškiai apibrėžtos, kartais reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas greitai adaptuotis pagal situaciją	0,99	1,19	1,43