



**LIETUVOS RESPUBLIKOS  
VADOVYBĖS APSAUGOS TARNYBOS  
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS VADOVYBĖS APSAUGOS TARNYBOS  
DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO  
SISTEMOS TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2024 m. sausio 26 d. Nr. V-74  
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalimi, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimo Nr. 6 „Dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 3.4 papunkčiu:

1. T v i r t i n u Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnybos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašą (pridedama).

2. N u s t a t a u , kad Tarnybos 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. Lūkesčiai dėl 2024 metų veiklos nustatomi 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.

3. P r i p a ž į s t u netekusiu galios Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnybos direktoriaus 2022 m. sausio 17 d. įsakymą Nr. V-34 „Dėl darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnyboje tvarkos aprašo patvirtinimo“ su visais pakeitimais ir papildymais.

4. N u r o d a u struktūrinių padalinių vadovams supažindinti su šiuo įsakymu pavaldžius darbuotojus.

Direktorius

Rymantas Mockevičius

PATVIRTINTA  
Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos  
tarnybos direktoriaus  
2024 m. sausio 26 d. įsakymu Nr. V- 74

**LIETUVOS RESPUBLIKOS VADOVYBĖS APSAUGOS TARNYBOS DARBUOTOJŲ,  
DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS  
TVARKOS APRAŠAS  
I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnybos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnybos (toliau – Tarnyba) pareigybių sąraše esančių darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojų), pareigybių grupavimo į pareigybių lygius taikomą būdą, pareigybių lygių struktūrą, pareigybių pareiginės algos koeficientų, viršijančių Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Įstatymas) 1 priede nustatytus minimalius pareiginės algos koeficientus, dydžių nustatymo kriterijus, pareiginių algų koeficientų intervalus, priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką, pareiginės algos nustatymo, atlikus veiklos vertinimą, tvarką, darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

2. Apraše nustatyta darbuotojų darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ir Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau – Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos).

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Įstatymo, Darbo kodekso sąvokas.

**II SKYRIUS  
TARNYBOS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į PAREIGYBIŲ LYGIUS,  
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ PAREIGYBĖMS NUSTATYMAS,  
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ DYDŽIŲ NUSTATYMO PRINCIPAI**

4. Darbo apmokėjimo sistemoje nustatomi pareigybėms (pareigybių lygiams) taikomi pareiginės algos koeficientų intervalai (1 priedas).

5. Tarnyboje į lygius grupuojamos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės bei Tarnybos direktoriaus įsakymu tvirtinama Vadovybės apsaugos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių lygių struktūra.

6. Pareigybių grupavimas į pareigybių lygius Tarnyboje atliekamas vidinio palyginimo tarpusavyje būdu.

7. Pareigybių grupavimas į lygius ir jų rangavimas nuo žemiausio iki aukščiausio atliekamas atsižvelgiant į sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Tarnybos vertės kūrimo grandinėje, t. y. vaidmenį realizuojant Tarnybos veiklos tikslus ir vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis.

8. Tarnybos pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra Tarnyboje.

9. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

9.1. išlaikoma pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumas nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

9.2. vadovaujamosi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais:

9.2.1. veiklos sudėtingumo – gebėjimo atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

9.2.2. atsakomybės lygio – pareigybę užimančio darbuotojo faktinis atsakomybės poveikio lygis už laukiamą rezultatą;

9.2.3. pareigybės pakeičiamumo – pareigybės kompetencijų specifiškumo, kai dėl specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Tarnybos vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams;

9.2.4. profesinio darbo patirties – pareigybės specifiškumas, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių patirtis;

9.2.5. žinojimo ir žinių sudėtingumo – ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

9.2.6. problemų sprendimo – savarankiškumo lygis, reikalingas problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui, priklausantis nuo problemų lygio;

9.2.7. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pvz., užsienio kalbos mokėjimas, vairuotojo pažymėjimas ir pan.).

10. Vertinant pareigybes pareigybė yra vertinama kaip laisva pareigybė, kuriai numatytas standartinis dienos darbo krūvis, pareigybei apibrėžiami keliama reikalavimai bei lūkesčiai tinkamam rezultatui.

11. Mažiausias pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis nei Įstatymo 1 priede atitinkamai pareigybei nustatytas minimalus koeficientas.

### **III SKYRIUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESTIS**

12. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

12.1. pareiginė alga;

12.2. priemokos;

12.3. pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas;

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

12.5. kintamoji dalis, skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą Įstatymo ir Aprašo nustatyta tvarka (iki 2025 m. kasmetinio veiklos vertinimo).

13. Darbuotojams pareiginė alga (pareiginės algos koeficientas) nustatoma iš Aprašo 1 priede darbuotojo pareigybei (pareigybės lygiui) nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, vadovaujantis Aprašo 9.2 papunktyje nurodytais kriterijais.

14. Kai į Tarnybą priimamas naujas darbuotojas, konkurso komisijos posėdyje pokalbio metu įvertinusi pretendento gebėjimus eiti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, vadovaudamasi Aprašo 12 punktu, siūlymą Tarnybos direktoriui dėl pareiginės algos koeficiento nustatymo teikia konkurso komisija.

15. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos bazinis dydis (toliau – bazinis dydis).

16. Pareiginė alga apskaičiuojama darbuotojui nustatytą pareiginės algos koeficientą padauginus iš bazinio dydžio. Darbuotojo pareiginės algos didžiausias koeficientas negali viršyti Tarnybos direktoriaus pareiginės algos koeficiento, nustatyto Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymo priede.

17. Darbuotojų pareiginės algos koeficientai nustatomi iš Aprašo 1 priede nustatytų pareiginės algos koeficientų intervalų, gali būti didinami atsižvelgus į kriterijus bei papildomus dydžius, kaip nustatyta Aprašo 2 priede.

18. Atsižvelgdamas į Aprašo 2 priede nustatytus pareiginės algos koeficientų didinimo kriterijus ir papildomus dydžius, struktūrinio padalinio vadovas gali motyvuotai siūlyti darbuotojui taikyti didesnę pareiginės algos koeficiento dalį, raštu pateikdamas siūlymą Tarnybos direktoriui, dėl naujai priimamo darbuotojo – konkurso komisijai.

19. Tarnybos direktoriui pritarus struktūrinio padalinio vadovo ir (ar) konkurso komisijos siūlymui padidinti darbuotojo pareiginės algos koeficientą, darbuotojui taikoma didesnė pareiginės algos koeficiento dalis. Pagal Aprašo 2 priedą paskirta didesnė pareiginės algos koeficiento dalis taikoma vienus metus ar tol, kol išnyksta skyrimo pagrindas, pasikeičia Tarnybai skirtų valstybės biudžeto asignavimų apimtis ir (ar) įvyksta kitos objektyvios aplinkybės.

20. Jeigu darbuotojui, vadovaujantis Aprašo 2 priedu, taikoma papildoma pareiginės algos koeficiento dalis, ši koeficiento dalis sumuojama su darbuotojui nustatytu pareiginės algos koeficientu, kuris nustatomas vadovaujantis Aprašo 1 priedu ir Tarnybos direktoriaus įsakymu darbuotojui nustatomas individualus padidintas koeficientas.

21. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) Aprašo numatytais atvejais.

22. Kintamoji dalis, kuri skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą, gali būti skiriama 2024 metais vertinant 2023 metų darbuotojo veiklą ir galioja iki 2024 metų Tarnybos darbuotojų vertinimo.

23. Kintamoji dalis, atsižvelgiant į 2023 metų veiklos vertinimą, gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos.

24. Po 2025 metais įvykusio kasmetinės veiklos vertinimo darbuotojų pareiginė alga perskaičiuojama ir negali būti mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi. Pareiginė alga perskaičiuojama, pareiginės algos pastoviąją dalį, pridėjus 2024 m. nustatytą kintamąją dalį, padalijant iš bazinio dydžio. Apskaičiuotas naujas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas.

25. Mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, tvarka ir dydžiai yra nustatyti Įstatyme ir Tarnybos direktoriaus įsakymu patvirtintoje tvarkoje.

#### **IV SKYRIUS PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS**

26. Darbuotojams gali būti skiriamos šios priemokos:

26.1. **Už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas** ir jos dydis nustatomas atsižvelgiant į:

26.1.1. pavedamų atlikti funkcijų apimtį ir sudėtingumą;

26.1.2. atsakomybės lygį;

26.1.3. darbuotojo savarankiškumą ir gebėjimus.

26.2. **Už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos** ir jos dydis nustatomas atsižvelgiant į:

26.2.1. padidėjusio darbų masto apimtį, kai dėl to padidėja darbo krūvis;

26.2.2. darbuotojo įprasto darbo krūvio apimtis ir pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas.

26.3. **Už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė** ir jos dydis nustatomas atsižvelgiant į:

26.3.1. padidėjusio darbų masto apimtį, kai dėl to padidėja darbo krūvis;

26.3.2. darbuotojo įprasto darbo krūvio apimtis ir pareigybės aprašyme nurodytas funkcijas.

27. Kiekviena iš priemokų, nurodytų Aprašo 26 punkte negali būti mažesnė kaip 10 procentų, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

28. Dėl priemokos skyrimo Tarnybos darbuotojo tiesioginis vadovas ar aukštesnysis vadovas motyvuotai raštu pateikia siūlymą, suderintą su tiesioginiu vadovu, Tarnybos Administravimo valdybos Finansų ir Personalo skyriais, Tarnybos direktoriui.

29. Tarnybos direktoriui pritarus siūlymui, darbuotojui priemoka skiriama Tarnybos direktoriaus įsakymu ir mokama įsakyme nurodytu laikotarpiu ar tol, kol išnyksta jos skyrimo pagrindas, pasikeičia Tarnybai skirtų valstybės biudžeto asignavimų apimtis ir (ar) įvyksta kitos objektyvios aplinkybės, bet ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

30. Skatinant ir apdovanojant darbuotojus vadovaujamosi Įstatymo 10 straipsniu ir Pareigūnų skatinimo ir apdovanojimo Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnyboje tvarkos aprašo, patvirtinto Tarnybos direktoriaus įsakymu, nuostatomis.

31. Tarnybos darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

#### **V SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ**

32. Darbuotojams, atlikus veiklos vertinimą, kai veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, didesnis pareiginės algos koeficientas gali būti nustatomas Tarnybos direktoriui pritarus tiesioginio vadovo rašytiniam motyvuotam siūlymui:

32.1. nustatyti didesnę pareiginės algos koeficientą (taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau nustatant ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas);

32.2. perkelti darbuotoją į aukštesnes pareigas (taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnę pareiginės algos koeficientą, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnę, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas ir ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas).

33. Darbuotojams, atlikus veiklos vertinimą, kai veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, mažesnis pareiginės algos koeficientas gali būti nustatomas Tarnybos direktoriui pritarus tiesioginio vadovo rašytiniam motyvuotam siūlymui:

33.1. nustatyti darbuotojui mažesnę pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas;

33.2. perkelti darbuotoją į žemesnes pareigas (taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, negu iki perkėlimo jam buvo nustatytas pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas).

34. Jeigu darbuotojui taikoma papildoma koeficiento dalis ir nustatytas individualus koeficientas, vadovaujantis Aprašo 2 priede nustatytais kriterijais, tiesioginis vadovas, atlikęs darbuotojo veiklos vertinimą, be Aprašo 32.1, 32.2, 33.1, 33.2 papunkčiuose nurodytų siūlymų, Tarnybos direktoriui siūlo:

34.1. palikti tokią pačią papildomą koeficiento dalį, kaip buvo taikoma iki darbuotojo veiklos vertinimo;

34.2. taikyti kitokio dydžio papildomą koeficiento dalį;

34.3. netaikyti papildomos koeficiento dalies.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

35. Jei nustatant ar keičiant Aprašą, darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas nesiekia tam pareigybių lygiui nustatyto mažiausio pareiginės algos koeficiento, darbuotojui nustatomas tam pareigybės lygiui priskirtas minimalus pareiginės algos koeficientas.

36. Pareiginės algos koeficientų intervalai gali būti peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, Įstatyme nustatytoms minimalios pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui.

37. Aprašo nuostatos peržiūrimos ne rečiau kaip vieną kartą per kalendorinius metus ir prireikus keičiamos.

---

Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnybos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašo (Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnybos direktoriaus 2026 m. vasario 20 d. įsakymo Nr. V-150 redakcija)  
1 priedas

**VADOVYBĖS APSAUGOS TARNYBOS DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Pareigybės lygis</i>	<i>Pareiginės algos koeficientų intervalas</i>	
		<i>Minimalus pareiginės algos koeficientas</i>	<i>Maksimalus pareiginės algos koeficientas</i>
1.	7	1,50	2,35
2.	6	1,30	2,25
3.	5	1,20	1,85
4.	4	1,10	1,77
5.	3	1,00	1,62
6.	2	0,85	1,52
7.	1	0,75	1,38

Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnybos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo 2 priedas

**VADOVYBĖS APSAUGOS TARNYBOS DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ DIDĖJIMO KRITERIJAI IR DYDŽIAI**

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Kriterijus</i>	<i>Kriterijaus aprašymas</i>	<i>Papildomas pareiginės algos koeficientas (baziniais dydžiais)</i>
1.	Trūkstama profesija	Atsižvelgiama į Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytą atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašą bei Vadovybės apsaugos tarnybos direktoriaus įsakymu nustatytas pareigybes.	pridedant ne daugiau kaip 1,5
2.	Svarba tarnybos uždavinių įgyvendinimui ir interesų užtikrinimui	Atsižvelgiama į turimas išskirtines kompetencijas ir žinias, įvertinant rizikas Tarnybos veiklos tęstinumui.	pridedant ne daugiau kaip 0,5