

PATVIRTINTA

Lietuvos bioetikos komiteto direktoriaus  
2023 m. gruodžio 29 d. įsakymu Nr. V-27

## **LIETUVOS BIOETIKOS KOMITETO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lietuvos bioetikos komiteto darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato tikslus, principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Lietuvos bioetikos komiteto (toliau – Komiteto) valstybės tarnautojų (toliau – VT) ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – DS), (toliau kartu – darbuotojai) darbo apmokėjimo tvarka.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (toliau – VTĮ), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – BĮDDAKNADI), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, Vyriausybės strateginės analizės centro (STRATA) 2023 m. parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka VTĮ, BĮDDAKNADI ir DK sąvokas.

4. Darbo apmokėjimo sistemos tikslas – nustatyti vieningai teisingus, aiškius ir skaidrius Komiteto darbuotojų darbo apmokėjimo principus bei užtikrinti, kad už tokį patį ar vienodą vertę sukuriantį darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis.

5. Aprašas taikomas visiems Komiteto darbuotojams.

6. Komiteto darbo apmokėjimo sistema apima:

6.1. Darbo užmokesčio sudedamąsias dalis;

6.2. Pareigybių lygių struktūrą;

6.3. Pareiginės algos koeficientų nustatymą;

6.4. Pareiginės algos koeficientų nustatymą atlikus veiklos vertinimą;

6.5. Priemokų ir skatinimo priemonių skyrimo tvarką.

7. Komiteto darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis šiais principais:

7.1. Vidinis teisingumas – užtikrinama, kad už panašią ar vienodą vertę sukuriantį darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis;

7.2. Išorinis konkurencingumas – darbuotojai turi teisę gauti konkurencingą darbo užmokestį, atsižvelgiant į jų kompetencijas, funkcijas, atsakomybes;

7.3. Aiškumas – darbuotojai informuojami, kaip nustatomas jų darbo užmokestis ir nuo kokių darbo rezultatų, kompetencijų ir kvalifikacijos priklauso jo dydis;

7.4. Skaidrumas ir atvirumas – užtikrina Darbo apmokėjimo sistemos skaidrumą ir atvirumą, viešina darbo užmokesčio nustatymo kriterijus.

7.5. Lygios galimybės ir nediskriminavimas – sprendimai dėl darbo užmokesčio turi būti priimami remiantis šiame Apraše ir kituose teisės aktuose (įskaitant, bet neapsiribojant, lygias galimybes reglamentuojančiais teisės aktais) išdėstytais nuostatomis.

## II SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO DALYS

8. VT darbo užmokestį sudaro:
  - 8.1. pareiginė alga;
  - 8.2. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą;
  - 8.3. priemokos;
  - 8.4. vienkartinė pinigine išmoka.
9. DS darbo užmokestį sudaro:
  - 9.1. pareiginė alga;
  - 9.2. kintamoji dalis: nustatoma tik esamiems DS, atlikus 2023 metų veiklos vertinimą ir galioja iki 2024 metų veiklos vertinimo (DS 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki 2024 m. sausio 1 d. ir šio Aprašo VI skyrių). Naujai priimtiems darbuotojams kintamoji dalis nenustatoma;
  - 9.3. priemokos;
  - 9.4. vienkartinė pinigine išmoka.

## III SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

10. Darbo apmokėjimo sistemos pagrindas yra pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius.
11. Pareigybių lygių struktūroje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama Komiteto direktoriaus pareigybė. Pareigybių grupavimas į lygius atspindi pareigybių hierarchiją ir priklauso nuo konkretaus pareigybės vertinimo pagal nustatytus kriterijus, jų svarbos bei sukuriamos vertės.
12. Pareigybių lygiai peržiūrimi pagal poreikį, atsiradus naujai pareigybei, pasikeitus pareigybės funkcijoms ir (ar) atsakomybėms.
13. Pareigybių lygiai ir priskyrimo lygiams kriterijai:

Pareigybės lygis	Pareigybė	Pareigybių priskyrimo lygiams kriterijai
5	Direktorius	Pareigybė reikalauja gilių ekspertinių žinių, atsakinga priimant strateginius komiteto sprendimus, funkcijos nėra griežtai apibrėžtos todėl reikalaujančios analitinio ekspertinio vertinimo.
4	Skyriaus vedėjas/Direktoriaus pavaduotojas	Pareigybė reikalauja gilių ekspertinių žinių, kuruoja direktoriaus jam pavestas valdymo sritis, padeda direktoriui strateginių sprendimų priėmimo, priima operatyvinius sprendimus, kurie nulemia veiklos rezultatus, turi jiems esminę įtaką.
3	Patarėjas	Pareigybė reikalauja atskiros srities eksperto komeptencijų rengiant sprendimus ir teikiant pasiūlymus. Darbai atlikti reikalingos žinios bei patirtis leidžia dirbti savarankiškai; funkcijos nėra griežtai apibrėžtos, todėl reikalingas analitinis vertinimas arba gilus srities išmanymas.
2	Vyriausiasis specialistas	Pareigybė reikalauja techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis leidžia dirbti savarankiškai; funkcijos yra apibrėžtos, bet gana dažni atvejai kai reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas adaptuotis pagal situaciją.
1	Specialistas	Pareigybė reikalauja techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir (ar) žinios; funkcijos aiškiai apibrėžtos, tačiau dirbama pagal sudėtingesnes taisykles (procedūras).

14. Kiekvienam pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).

15. Pareiginės algos koeficientų intervalo plotį sudaro +/- 20% nuo vidurinės reikšmės, kuri apskaičiuota, vadovaujantis Komiteto direktoriaus pareiginės algos koeficientu (žr. 1 priedą).

16. Pareiginė alga apskaičiuojama koeficientą padauginus iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

17. Pareigybių lygių intervalo plotis apima pareiginės algos koeficientus, kartu su VT priedu už tarnybos Lietuvos valstybei stažą ir DS kintamąją dalimi. Į pareigybių lygių intervalo plotį neįskaitomos darbuotojams skiriamos priemokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, pinigines išmokos.

18. Darbuotojų gaunamas įprastas darbo užmokestis negali būti didesnis už maksimalią įprasto darbo užmokesčio ribą, išskyrus atvejus, kai maksimali įprasto darbo riba viršijama dėl priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą padidėjimo ar turėjimo, kai konkurso būdu priimamas valstybės tarnautojas ar perkeliamas valstybės tarnautojas, turintis didesnę priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą arba kitais darbo apmokėjimo sistemoje nustatytais atvejais.

19. Iki 2025 kovo 1 d. Komiteto darbuotojams, kurių pareiginės algos koeficientai nesiekia tam pareigybių lygiui nustatyto mažiausio pareiginės algos koeficiento, turi būti padidinti iki minimalios Komiteto pareigybių lygiams nustatytos koeficientų ribos, išskyrus atvejus, kai Komiteto direktoriaus vertinimu darbuotojo kompetencijos ir gebėjimai atlikti jam priskirtas funkcijas yra tobulintini ir atitinkamai jo pareiginės algos koeficiento didinimas turi būti įgyvendinamas nuosekliai per tam tikrą laiką, atsižvelgiant į jo veiklos rezultatus. Tais atvejais, kai darbuotojo koeficientas nesiekia mažiausio pareigybių lygiui nustatyto koeficiento ribos minimaliai (pvz., 0,01), Komiteto direktoriaus siūlymu koeficientas gali būti didinamas didesniu intervalu.

20. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija tam pareigybių lygiui nustatytą didžiausią pareiginės algos koeficientą, tam darbuotojui gali būti nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas komitete, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į to pareigybių lygio nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

#### **IV SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS, PRIIMANT DARBUOTOJĄ Į DARBĄ IR PERKELIANT Į KITAS PAREIGAS KOMITETE**

21. Pareiginė alga yra nustatoma vadovaujantis šiame Apraše nustatytais pareigybių lygiais ir jiems nustatytais pareiginės algos koeficientų intervalais.

22. Naujai priimamam darbuotojui pareiginės algos koeficientas nustatomas, atsižvelgiant į reikalavimus, keliamus pareigybei, turimą biudžetą ir darbuotojo turimas kompetencijas ir patirtį.

23. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas VTĮ 1 priede. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas BĮDU 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Komiteto direktoriaus pareiginės algos koeficiento.

24. Konkretus darbuotojo pareiginės algos koeficientas gali būti nustatomas didesnis, negu atitinkamo pareigybės lygio atlygio intervalo didžiausias koeficientas, esant išimtinėms atvejams, vadovaujantis šiais kriterijais:

24.1. pareigybė susijusi su itin siaurų ir (ar) specifinių kompetencijų ir (ar) žinių turėjimu, kurios yra

itin svarbios arba būtinos Komiteto rezultatams pasiekti ir kurių pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota;

24.2. asmuo turi unikalios patirties veiklos srityje, kuri yra itin svarbi ar būtina Komiteto rezultatams pasiekti ir Komitetas jos neturi.

25. Šio Aprašo 24.1 ir 24.2 papunkčių kriterijus atitinkančioms pareigybėms nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, negu pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau ne didesnis nei Komiteto direktoriui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

## **V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ**

26. Individualūs pareiginės algos koeficientai gali būti peržiūrimi po VT tarnybinės veiklos ir DS veiklos vertinimų bei atsižvelgiant į Komiteto finansines galimybes.

27. Individualūs pareiginės algos koeficientai gali būti peržiūrimi tiems darbuotojams, kai Komiteto VT tarnybinė veikla ir Komiteto DS veikla vertinama kaip viršijanti lūkesčius.

28. Darbuotojams gali būti nustatomas ne mažesnis kaip 0,06 pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnis, negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

29. Sprendimą dėl konkretus darbuotojo pareiginės algos koeficiento peržiūros priima Komiteto direktorius, atsižvelgiant į darbuotojo pareiginės algos koeficiento ir pareiginės algos intervalo vidurio taško santykį, bei padaliniui skirtą darbo užmokesčio krepšelį.

30. Darbuotojams, kurių VT tarnybinės veiklos vertinimas ir DS veiklos vertinimas yra neatitinkantis lūkesčių, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas. Sprendimą dėl sumažinimo priima Komiteto direktorius, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, atsižvelgiant į darbuotojo pareiginės algos ir pareiginės algos intervalo vidurio taško santykį.

31. Naujas darbuotojo pareiginės algos koeficientas turi būti nustatomas, atsižvelgiant į pareigybės lygio pareiginės algos koeficientų intervalus ir negali būti nustatomas žemiau minimalios ribos arba aukščiau maksimalios ribos.

## **VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS, ATLIKUS DARBUOTOJO 2023 M. KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ**

32. Darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis priklauso nuo praėjusių metų jo veiklos rezultatų, nustatomų Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta tvarka atlikus darbuotojo 2023 m. kasmetinės veiklos vertinimą.

33. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieneriems metams, iki 2024 metų kasmetinės veiklos vertinimo, ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies (įskaitant pareiginės algos pastoviąją dalį, padidintą pagal Tvarkos aprašo 25 punktą).

34. Komiteto direktorius, įvertinęs darbuotojo veiklą labai gerai, nustato kintamosios dalies dydį vienu metų laikotarpiui nuo 15 iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies.

35. Komiteto direktorius, įvertinęs darbuotojo veiklą gerai, nustato kintamosios dalies dydį vienu metų laikotarpiui nuo 5 iki 14 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, atsižvelgdamas į tai, kiek užduočių darbuotojas įvykdė, kokia buvo šių užduočių atlikimo kokybė, kokius sutartus vertinimo rodiklius darbuotojas pasiekė.

36. Komiteto direktorius, įvertinęs darbuotojo veiklą patenkinamai, vienus metus nenustato pareiginės

algos kintamosios dalies dydžio.

37. Komiteto direktorius, įvertinęs darbuotojo veiklą nepatenkinamai, vieneriems metams nustato 5 procentais mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnę negu Tvarkos aprašo 1 priede tai pareigybei pagal profesinę darbo patirtį numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas.

38. Pareiginės algos kintamosios dalies dydžius, susijusius su kasmetiniu darbuotojų veiklos vertinimu, Komiteto direktorius nustato įsakymu.

## **VII SKYRIUS PRIEMOKOS IR SKATINIMO PRIEMONĖS**

39. Darbuotojui, atsižvelgus į jo atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos šios priemokos:

39.1. už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;

39.2. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, kitos darbuotojo nedarbingumo ir atostogų atvejais, 10 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, kai darbuotojo nėra nepertraukiamai 10 darbo dienų ir ilgiau;

39.3. už papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą;

39.4. už mentorystę, kai ilgiau nei 1 mėn. kuruoja naujai į darbą priimamą darbuotoją 10 procentų pareiginės algos priemoka.

40. Nustatomų priemokų dydis negali būti mažesnis nei 10 procentų pareiginės algos ir visų priemokų kartu suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

41. Priemoka už pavadavimą, nurodyta Aprašo 39.2 papunktyje, mokama nuo pirmos pavadavimo dienos.

42. Priemokos darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

43. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

44. Aprašo 39.1 ir 39.3 papunkčiuose nurodytų priemokų konkretų dydį nustato Komiteto direktorius, įvertinęs pavestų atlikti funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį.

45. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotojai skatinami vadovaujantis VTĮ, DK, 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“.

46. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

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

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

46.3. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

46.5. padėka.

## **VIII SKYRIUS SOCIALINĖS IR KITOS GARANTIJOS**

47. Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

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

47.2. kai darbuotojai išvykę karo prievolę administruojančios krašto apsaugos sistemos institucijos nurodymu (pateikus prašymą);

47.3. kai darbuotojai atlieka privalomąją karo tarnybą, savanorišką nenuolatinę karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą (pateikus prašymą. Garantuojamos tik einamos pareigos);

47.4. artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju ar artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių) sutuoktinių, sugyventinių, partnerių mirties atveju – iki 3 darbo dienų, gavus Komiteto direktoriaus rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, jo kopiją pateikus specialistui atsakingam už personalą);

47.5. donorams – pagal Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 6 punktą atleistiems nuo darbo kraujo ar kraujo sudėtinių dalių davimo dieną (pateikus prašymą);

47.6. kai darbuotojai, gavę Komiteto direktoriaus rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą – iki 2 darbo dienų per mėnesį;

47.7. kai darbuotojai yra laikinai perkelti į pareigas tarptautinėse institucijose ar užsienio valstybių institucijose (nustatytas darbo užmokestis darbuotojui nemokamas, jeigu darbo užmokestį jam moka institucija, įstaiga ar organizacija, į kurią eiti pareigas jis perkeltas);

47.8. darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu 5 metus, už mokymosi pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo programas, išskyrus mokymąsi savišvietos būdu, jeigu dalyvavimas švietimo programose yra susijęs su darbuotojo atliekamomis funkcijomis, 1 mėn. mokymosi atostogas per metus, kompensuojant 70 proc. nustatyto darbo užmokesčio (pateikus prašymą);

47.9. kai darbuotojas dalyvauja savanoriškoje veikloje pagal Lietuvos Respublikos savanoriškos veiklos įstatymą, apmokamos 5 darbo dienos per metus (pateikus prašymą);

47.10. teisės į DK 137 straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantems vaiką iki 14 metų, kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programą, pirmąją mokslo metų dieną suteikiama viena laisva diena (pateikus prašymą);

47.11. DS suteikiamos 22 darbo dienų kasmetinės atostogos. DS, vieniems auginantems vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų arba vaiką (įvaikį) su negalia iki aštuoniolikos metų, ir neįgaliems darbuotojams suteikiamos 27 darbo dienų kasmetinės atostogos. Už kiekvienų 5 metų nepertraukiamą darbą Komitete suteikiamos 3 darbo dienos papildomų atostogų, tačiau bendra kasmetinių atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 37 darbo dienos;

47.12. kai darbuotojas neatlygintinai vedė seminarą ar mokymus kitiems Komiteto darbuotojams (dalijosi specialiosiomis profesinėmis žiniomis, gerąja patirtimi ar praktika bei kvalifikacijos tobulinimo renginiuose įgyta informacija), jei tai nėra numatyta darbuotojo pareigybės aprašyme ar metinėse veiklos užduotyse, gali būti suteikiama 1 laisva darbo diena, atsižvelgiant į seminaro ir (ar) mokymų temos sudėtingumą bei trukmę (gavus Komiteto direktoriaus rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą);

47.13. darbuotojui gali būti suteikiamas iki 4 valandų trukmės laisvas laikas jo gimimo dieną ar

artimiausią darbo dieną prieš gimimo dieną arba po jos (gavus Komiteto direktoriaus rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą);

47.14. jei gaunamas darbuotojo, kurio materialinė būklė tapo sunki dėl jo paties ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, prašymas dėl materialinės pašalpos skyrimo, gali būti skiriama iki 3 (trijų) MMA dydžių materialinė pašalpa.

## **IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

48. Darbo apmokėjimo sistema tvirtinama ir keičiama Komiteto direktoriaus įsakymu, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras DK nustatyta tvarka.

49. Su šiuo Aprašu supažindinami esami ir nauji Komiteto darbuotojai.

---

### PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Pareigybės lygis	Koef		
	Min	Mid	Max
5	2,09	2,79	3,48
4	1,67	1,97	2,26
3	1,34	1,57	1,81
2	1,07	1,26	1,45
1	0,86	1,01	1,16

Pareigybės lygis	Atlygis, Eur		
	Min	Mid	Max
5	3731	4981	6213
4	2982	3517	4035
3	2392	2803	3232
2	1910	2250	2589
1	1535	1803	2071