



**ŽUVININKYSTĖS TARNYBOS  
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽEMĖS ŪKIO MINISTERIJOS  
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL ŽUVININKYSTĖS TARNYBOS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽEMĖS ŪKIO  
MINISTERIJOS DIREKTORIAUS 2023 M. GRUODŽIO 29 D. ĮSAKymo NR. V1-132  
„DĖL ŽUVININKYSTĖS TARNYBOS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽEMĖS ŪKIO  
MINISTERIJOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL  
DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO“  
PAKEITIMO**

2025 m. liepos 29 d. Nr. V1-72  
Klaipėda

P a k e i ĉ i u Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarkos aprašą, patvirtintą Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos direktoriaus 2023 m. gruodžio 29 d. įsakymu Nr. V1-132 „Dėl Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, ir 2 priedą išdėstau nauja redakcija (pridedama).

Direktorius

Tomas Kazlauskas

Parengė  
Danutė Buivydienė

PATVIRTINTA

Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos  
Respublikos žemės ūkio ministerijos  
direktorium 2023 m. gruodžio 29 d. įsakymu  
Nr. V1-132 (Žuvininkystės tarnybos prie  
Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos  
direktorium 2025 m. liepos 29 d. įsakymo Nr.  
V1-72 redakcija)

**ŽUVININKYSTĖS TARNYBOS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽEMĖS ŪKIO  
MINISTERIJOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL  
DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos (toliau – Žuvininkystės tarnyba) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemą: darbo apmokėjimo principus, pareigybių struktūrą, pareigybių grupavimo į pakopas būdą, pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, pareiginės algos koeficientų intervalų bei pareiginės algos nustatymo tvarką, pareiginės algos intervalus, pareiginės algos nustatymo, atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veiklos vertinimą, tvarką, priemonių skyrimo ir skatinimo tvarką ir dydžius, valstybės tarnautojų apdovanojimo bei Aprašo peržiūrėjimo ir keitimo tvarką.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas) 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“.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatyme, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse apibrėžtas sąvokas.

4. Darbo apmokėjimo tvarka nustatoma vadovaujantis šiais principais:

4.1. teisinio apibrėžtumo,

4.2. teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos,

4.3. darbo santykių stabilumo,

4.4. teisingo mokėjimo už darbą,

4.5. vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą,

4.6. 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 ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, dalykinėmis savybėmis,

4.7. laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų,

4.8. skaidrumo ir viešumo.

## **II SKYRIUS PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS NUSTATYMAS**

5. Žuvininkystės tarnybos pareigybės grupuojamos taikant lyginamąjį pareigybių grupavimo į pareigybių pakopas būdą.

6. Žuvininkystės tarnybos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių struktūrą sudaro 10 pakopų: 1 – žemiausia, 10 – aukščiausia (Aprašo 1 priedas). Konkrečios pareigybės pakopa nustatoma pareigybių sąrašė.

7. Pareigybių struktūroje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama Žuvininkystės tarnybos direktoriaus pareigybė, žemiausiai – darbininko pareigybė.

8. Žuvininkystės tarnybos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių sąrašė esančios pareigybės priskiriamos pakopoms pagal jų hierarchinę struktūrą nuo aukščiausios iki žemiausios.

9. Pareigybės į pakopas grupuojamos pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Aprašo 15 punkte.

10. Atskirų Žuvininkystės tarnybos padalinių pareigybės lyginamos tarpusavyje ir grupuojamos į pakopas išlaikant pareigybių hierarchinės struktūros vientisumą nuo žemiausios iki aukščiausios.

11. Skirtingų padalinių pareigybės lyginamos tarpusavyje pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Aprašo 15 punkte. Panašiausios pagal pareigybės turinio kompleksiskumą pareigybės grupuojamos į vieną pareigybių pakopą. Pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus skirtingų padalinių pareigybės suskirstomos į bendrą pareigybių struktūrą (1 priedas).

12. Pareigybė vertinama kaip laisva (neužimta), ir apsibrėžiami kiekvienai pareigybei keliami reikalavimai bei lūkesčiai tinkamam rezultatui pasiekti.

13. Pareigybės pakopa nustatoma pareigybės steigimo metu. Pareigybės pakopa gali būti keičiama pagal poreikį, pasikeitus pareigybės funkcijoms ir/ar atsakomybėms, pareigybių pakopų ar pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūros metu.

14. Žuvininkystės tarnybos pareigybių struktūra peržiūrima ir atnaujinama pagal poreikį, dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių, kai visiškai keičiasi arba priskiriamos naujos funkcijos, arba kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra Žuvininkystės tarnyboje.

### **III SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI**

15. Nustatant pareigybių pakopas taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

15.1. veiklos sudėtingumo;

15.2. atsakomybės lygio;

15.3. profesinio darbo patirties.

16. Veiklos sudėtingumo kriterijus apibrėžia gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis:

16.1. Nesudėtinga veikla: atliekamos nesudėtingos ir (ar) mažos apimties užduotys (nesudėtinga užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras ir taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes; mažos apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro nereikšmingą įtaką Žuvininkystės tarnybos veiklai ir (ar) rezultatams), nepriimami savarankiški sprendimai, tiesioginis vadovas kontroliuoja visą užduočių atlikimo procesą.

16.2. Sudėtinga veikla: atliekamos vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotys (vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta, kai instrukcijos, metodikos, teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant instrukciją, metodą, teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas); vidutinės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką padalinio ir (ar) Žuvininkystės tarnybos veiklai ir (ar) rezultatams), reikalingi papildomi įgūdžiai ar svarbios žinios sudėtingoms funkcijoms atlikti, atliekama problemų analizė ir teikiamos apibendrintos išvados;

16.3. Labai sudėtinga veikla: atliekamos sudėtingos ir (ar) didelės apimties užduotys (sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (Žuvininkystės tarnybai ir už jos ribų); didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką Žuvininkystės tarnybos

veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už Žuvininkystės tarnybos ribų) reikalingi aukšto lygio papildomi įgūdžiai ar svarbios žinios einamoms pareigoms, atliekamas problemų analitinis vertinimas ir apibendrinimas.

17. Veiklos sudėtingumo lygiai:

17.1. Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties funkcijas ir užduotis su pagalba, pagal aiškias taisykles ir procedūras.

17.2. Savarankiškai atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties funkcijas ir užduotis pagal aiškias taisykles ir procedūras.

17.3. Savarankiškai atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties funkcijas ir užduotis.

17.4. Savarankiškai atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties funkcijas ir užduotis.

17.5. Savarankiškai atlieka labai sudėtingas ir (ar) labai didelės apimties funkcijas ir užduotis, rengia veiklos taisykles ir procedūras.

18. Atsakomybės lygio kriterijus apibrėžia pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą. Atsakomybė – tai tam tikros pareigybės poveikis veiklos rezultatui, apimantis veiksmų laisvę, poveikio dydį ir poveikio pobūdį.

19. Atsakomybės lygį nustato:

19.1. sprendimų priėmimo laisvė;

19.2. atsakomybė už atliktus veiksmus ir jų pasekmes;

19.3. įtakos Žuvininkystės tarnybos tikslo įgyvendinimo rezultatams dydis.

20. Profesinio darbo patirties kriterijus apibrėžia pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis.

21. Profesinio darbo patirtis apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijos.

22. Pirmos ir antros pareigybių pakopų pareigybėms profesinio darbo patirtis netaikoma. Šių lygių pareigybėms reikalingi darbo įgūdžiai įgyjami darbo procese.

#### **IV SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS**

23. Kiekvienai pareigybių pakopai nustatomi pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis) (2 priedas).

24. Intervalo plotis sudaro +/-25 procentų intervalo vidurio reikšmės.

25. Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos pareiginė alga atitinka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą minimaliąją mėnesinę algą.

26. Antros pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią Žuvininkystės tarnybos darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį (išskyrus darbininkus), turimą pareiginės algos koeficientą.

27. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Žuvininkystės tarnybos direktoriaus pareiginės algos koeficiento reikšmę.

28. Valstybės tarnautojo minimali pareiginės algos intervalo reikšmė negali būti mažesnė už Valstybės tarnybos įstatyme nustatytą minimalų koeficientą.

29. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartis, minimali pareiginės algos intervalo reikšmė negali būti mažesnė už Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme nustatytą minimalų koeficientą.

30. Pareigybių pakopų pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnes pareigybių pakopas.

31. Žemesnės pareigybių pakopos intervalo koeficientai (vidurio reikšmės) yra nuo + / -5 proc. iki + / -20 procentų mažesni už aukštesnės pareigybių pakopos koeficientų intervalo reikšmes.

32. Apraše nustatytų pareiginės algos koeficientų intervalai gali būti peržiūrimi ir keičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, Žuvininkystės tarnybos darbo užmokesčio fondui ir Žuvininkystės tarnybos priskirtoms funkcijoms, atsižvelgiant į kitų įstaigų viešai skelbiamą vidutinį mėnesinį darbo užmokestį ir papildomą atlygio rinkos informaciją.

33. Personalo administravimą atliekantis darbuotojas vykdo kitų įstaigų viešai skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną ir apie jos pokyčius praneša Žuvininkystės tarnybos direktoriui.

## **V SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS IR PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS**

34. Žuvininkystės tarnybos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokestį sudaro:

34.1. pareiginė alga;

34.2. priemokos;

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

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

34.5. kintamoji dalis (darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartis), kuri nustatoma atlikus 2023 metų veiklos vertinimą ir galioja iki 2025 metais vyksiančio darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto Žuvininkystės tarnybos direktoriaus sprendimo įsigaliojimo. 2024 metais

įvykusio darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, veiklos vertinimo metu nustatyta kintamoji dalis po 2025 metais įvykusio veiklos vertinimo pridedama prie turimos pareiginės algos ir kintamoji dalis nebenustatoma. Po 2025 metais įvykusio kasmetinio veiklos vertinimo darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginė alga negali būti mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi. Priimamiems į darbą darbuotojams kintamoji dalis nenustatoma.

35. Valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginė alga nustatoma iš pareigybės pakopai nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo pagal Apraše numatytus kriterijus, atsižvelgiant į valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, individualias kompetencijas, profesinio darbo patirtį, turimus papildomus įgūdžius ar svarbius einamoms pareigoms gebėjimus, rezultatus ir kt. kriterijus.

36. Skelbiant konkursą į laisvą valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartis, pareigybę arba priimant juos į pareigybę, dėl kurios konkursas neskelbiamas, paprastai nustatomas pareigybės nuo 25 iki 5 procentų mažesnis nei vidurinė pareiginės algos koeficiento reikšmė pareiginės algos koeficientas.

37. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija (A1 lygio pareigybės), pareiginės algos koeficientai nustatomi 20 procentų didesni nei tos pačios pakopos pareigybėms, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis (A2 lygis pareigybės), nustatyti koeficientai.

38. Nustatant pareiginę algą, papildomai įvertinamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas tam tikrų profesijų atstovų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje. Šiais atvejais tokiai pareigybei gali būti nustatytas koeficientas, iki 100 procentų viršijantis pareigybės pakopos maksimalų pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnis nei Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos Žuvininkystės tarnybos direktoriui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

39. Darbininkų pareiginė alga atitinka Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą.

40. Valstybės tarnautojo ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

41. Jei nustatant ar keičiant Aprašą valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija ar nesiekia tai pareigybių pakopai nustatytą (-o) didžiausią (-io)/mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), tam valstybės tarnautojui ir darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, nustatomas atskiras pareiginės algos

koeficientas, kuris gali nesutapti su tai pareigybės pakopai nustatytais pareiginės algos koeficientais, tol, kol valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartis, eina tas pačias pareigas Žuvininkystės tarnyboje, arba tol, kol šiam valstybės tarnautojui ar darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių pakopai nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

42. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, nustatytas pareiginės algos koeficientas gali būti keičiamas atlikus tarnybinės veiklos ar veiklos vertinimą.

43. Keičiant Aprašą, valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, pareiginės algos koeficientas nekeičiamas, išskyrus atvejus, kai pasikeičia įstatymuose nustatyta pareiginės algos koeficientų minimali reikšmė ir valstybės tarnautojui ar darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, nustatytas pareiginės algos koeficientas tampa mažesnis už įstatymuose nustatytą minimalią tai pareigybei nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę. Tokiu atveju valstybės tarnautojui ir darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, nustatomas įstatymuose nustatytas minimalus pareiginės algos koeficiento dydis.

## **VI SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMO, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ, TVARKA**

44. Valstybės tarnautojo praėjusių metų tarnybinė veikla ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, praėjusių metų veikla vertinama atsižvelgiant į įvykdytų metinių užduočių sudėtingumą, apimtį, naudą Žuvininkystės tarnybos ir (ar) struktūrinio padalinio, kuriame valstybės tarnautojas ar darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartis, dirba, veiklai, rodytą aukštą kvalifikaciją atliekant užduotis (visapusiškas informacijos valdymas, efektyvus darbo laiko paskirstymas, racionaliausio užduočių atlikimo būdo (metodo) pasirinkimas ir pan.).

45. Jeigu valstybės tarnautojo praėjusių metų tarnybinė veikla ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, praėjusių metų veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Žuvininkystės tarnybos direktoriaus sprendimu:

45.1. valstybės tarnautojui ir darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, bet ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

45.2. darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, gali būti perkeliamas į aukštesnės darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigas Žuvininkystės tarnyboje, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės

patvirtintame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas), nustatant ne mažiau kaip 0,12 didesnę pareiginės algos koeficientą, bet ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas;

45.3. valstybės tarnautojas gali būti perkeltas į aukštesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas Žuvininkystės tarnyboje, taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnę pareiginės algos koeficientą, bet ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

46. Jeigu valstybės tarnautojo praėjusių metų tarnybinė veikla ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, praėjusių metų veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Žuvininkystės tarnybos direktoriaus sprendimu:

46.1. valstybės tarnautojui ir darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, 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, arba

46.2. valstybės tarnautojas teisės aktų nustatyta tvarka gali būti perkeltas į žemesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas Žuvininkystės tarnyboje, 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;

46.3. darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, teisės aktų nustatyta tvarka gali būti perkeltas į žemesnes darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigas Žuvininkystės tarnyboje, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos darbuotojas gali būti perkeltas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas), 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.

47. Valstybės tarnautojams, kurių tarnybinė veikla ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, atsižvelgiant į Žuvininkystės tarnybos turimą darbo užmokesčio fondą, bent vieną kartą per 3 metus gali būti nustatyta didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai jam yra nustatytas maksimalus pareigybės pakopos pareiginės algos koeficientas.

## **VII SKYRIUS PRIEMOKŲ SKYRIMO IR MOKĖJIMO TVARKA**

48. Žuvininkystės tarnybos valstybės tarnautojams mokamos šios priemokos:

48.1. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos;

48.2. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal sutartį, pareigybei nustatytas funkcijas. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos;

48.3. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

49. Žuvininkystės tarnybos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, mokamos šios priemokos:

49.1. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos;

49.2. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos;

49.3. už papildomų užduočių, suformuotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

50. Valstybės tarnautojui ar darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, skirtų priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

51. Nustatant priemokos už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, dydį atsižvelgiama į:

51.1. įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos sudėtingumą;

51.2. įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos apimtį;

51.3. įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos trukmę.

52. Priemoka už pavadavimą mokama už pavadavimą valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, negalinčio eiti pareigų dėl ligos, komandiruotės, kasmetinių ar tikslinių atostogų bei kitų aplinkybių, kai pavadavimas trunka ne trumpiau kaip 5 darbo dienas ir yra tiesioginio valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, vadovo motyvuotas prašymas dėl pavadavimo būtinumo.

53. Nustatant priemokos už pavadavimą būtinumą ir dydį atsižvelgiama į:

53.1. pavaduojamo valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybę;

53.2. funkcijų, kurias atliks pavaduojantis valstybės tarnautojas ir darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, sudėtingumą ir apimtį;

53.3. pavadavimo trukmę.

54. Nustatant priemokos už papildomų užduočių, suformuotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos, atsižvelgiama į:

54.1. pavestų papildomų užduočių arba pareigybės aprašyme nenumatytų funkcijų sudėtingumą;

54.2. pavestų papildomų užduočių arba pareigybės aprašyme nenumatytų funkcijų apimtį;

54.3. pavestų papildomų užduočių arba pareigybės aprašyme nenumatytų funkcijų vykdymo trukmę.

55. Tiesioginis valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, vadovas, įvertinęs Aprašo 51–54 punktuose nurodytas aplinkybes, teikia motyvuotą prašymą Žuvininkystės tarnybos direktoriui, kuriame nurodo:

55.1. valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, vardą, pavardę ir pareigas;

55.2. konkrečias funkcijas ar užduotis, kurias būtina pavesti valstybės tarnautojui ar darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį;

55.3. pavedamų funkcijų ar užduočių atlikimo trukmę;

55.4. siūlomą priemokos dydį (procentais nuo pareiginės algos).

56. Priemoka skiriama Žuvininkystės tarnybos direktoriaus įsakymu ir mokama tol, kol valstybės tarnautojas ir darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, atlieka priemokos mokėjimą sąlygojusias funkcijas ir/ar užduotis.

57. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoka, Žuvininkystės tarnybos direktoriaus įsakymu priemokos dydis ir mokėjimo terminas gali būti pakeistas. Išnykus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoka, priemokos mokėjimas nutraukiamas. Tiesioginis valstybės tarnautojo ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, kuriam buvo paskirta priemoka, vadovas atsako už tai, kad Žuvininkystės tarnybos direktorius būtų laiku informuotas apie aplinkybių, kurioms esant buvo skirta priemoka, pasikeitimą ar išnykimą.

## **VIII SKYRIUS**

### **MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES, VIRŠVALANDINĮ DARBĄ IR BUDĖJIMĄ**

58. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1, 2, 3, 4 ir 5 dalyse nustatyta tvarka.

59. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, už pasyvų budėjimą namuose mokama Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pasyvaus budėjimo namuose tvarkos aprašo, patvirtinto Žuvininkystės tarnybos direktoriaus 2019 m. rugsėjo 29 d. įsakymu Nr. V1-97 „Dėl Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pasyvaus budėjimo namuose tvarkos aprašo patvirtinimo“, nustatyta tvarka.

## **IX SKYRIUS**

### **SKATINIMO IR APDOVANOJIMO TVARKA**

60. Už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą valstybės tarnautojai ir už nepriekaištingą darbo pareigų vykdymą darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

60.1. padėka;

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

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

60.4. vienkartinė pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 „Dėl Vienkartinų piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka, mokama iš sutaupytų Žuvininkystės tarnybos darbo užmokesčio lėšų;

60.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

61. Prie Aprašo 60.2–60.5 papunkčiuose numatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

62. Aprašo 60 punkte numatytos skatinimo priemonės gali būti taikomos valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartis, veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius.

63. Valstybės tarnautojai už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai gali būti teikiami valstybės apdovanojimui gauti.

64. Pasiūlymus dėl valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis,

apdovanojimo ir skatinimo teikia tiesioginiai valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, vadovai.

65. Rekomendacijas dėl valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, apdovanojimo ir skatinimo Žuvininkystės tarnybos direktoriui teikia Žuvininkystės tarnybos direktoriaus įsakymu sudaryta komisija, išnagrinėjusi pateiktus tiesioginių vadovų pasiūlymus.

66. Skatinimo priemonės skiriamos Žuvininkystės tarnybos direktoriaus rezoliucija ar įsakymu, esant tiesioginio vadovo raštiškam motyvuotam prašymui. Prašyme nurodoma:

66.1. valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartis, vardas, pavardė ir pareigos;

66.2. priežastis ar pagrindas skirti apdovanojimą ar skatinimo priemonę bei motyvai, įrodymai, patvirtinantys skatinimo skyrimo aplinkybes;

66.3. siūloma skatinimo priemonė ir jos dydis.

67. Valstybės tarnautojas, turintis galiojančią tarnybinę nuobaudą ir darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, per paskutinius 6 mėnesius padaręs darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai valstybės tarnautojo ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

68. Valstybės tarnautojas, turintis galiojančią tarnybinę nuobaudą už Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinamas tik praėjus Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme numatytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos.

69. Darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, neskatinamas Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais.

## **X SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠO PERŽIŪRĖJIMO IR KEITIMO TVARKA**

70. Aprašas yra peržiūrimas ne rečiau kaip kartą per metus, atsižvelgiant į Žuvininkystės tarnybai darbo užmokesčiui skiriamus asignavimus, teisės aktų pokyčius, keičiantis darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytiems minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, Žuvininkystės tarnybai priskirtoms funkcijoms ir (ar) keičiant Žuvininkystės tarnybos struktūrą.

71. Bendrųjų reikalų skyrius vykdo teisės aktų ir darbo rinkos sąlygų stebėseną ir Žuvininkystės tarnybos direktoriui teikia informaciją apie pokyčius.

## **XI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

72. Už prašyme dėl priemokos, išmokos ar skatinimo pateiktos informacijos teisingumą ir išsamumą atsako jį pateikęs valstybės tarnautojo ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, vadovas.

73. Prašymai dėl priemokų, apdovanojimų ir skatinimo priemonių skyrimo derinami Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos darbo reglamento, patvirtinto Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos direktoriaus 2010 m. balandžio 1 d. įsakymu Nr. V1-6 „Dėl Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos darbo reglamento patvirtinimo“ (toliau – darbo reglamentas), nustatyta tvarka.

74. Personalo administravimą vykdančias darbuotojas gautą tiesioginio vadovo prašymą dėl priemokos, apdovanojimo ar kitos skatinimo priemonės skyrimo su direktoriaus rezoliucija įformintu sprendimu ir/ar valstybės tarnautojo, ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veiklos vertinimo išvadą su Žuvininkystės tarnybos direktoriaus rezoliucija įformintu sprendimu pritarti valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, tiesioginio vadovo siūlymams, jį teikia Nacionaliniam bendrųjų funkcijų centrui Žuvininkystės tarnybos direktoriaus įsakymo dėl priemokos, išmokos ar skatinimo priemonės skyrimo projektui parengti. Iš Nacionalinio bendrųjų funkcijų centro gautas parengtas įsakymo projektas suderinamas darbo reglamente nustatyta tvarka ir pateikiamas Žuvininkystės tarnybos direktoriui. Su Žuvininkystės tarnybos direktoriaus įsakymais dėl priemokos ar skatinimo priemonės skyrimo valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis, supažindina Bendrųjų reikalų skyrius.

75. Valstybės tarnautojo ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginė alga peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus, atliekant kasmetinį tarnybinės ar darbo veiklos vertinimą. Pareiginė alga yra laikoma peržiūrėta ir tuo atveju, jei nusprendžiama jos nekeisti.

76. Pareiginės algos koeficientai didinami, priemokos skiriamos, valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, skatinami atsižvelgiant į finansines Žuvininkystės tarnybos galimybes, neviršijant Žuvininkystės tarnybai nustatytą darbo užmokesčio fondo lėšų.

77. Aprašas skelbiamas viešai Žuvininkystės tarnybos interneto svetainėje ir visiems Žuvininkystės tarnybos valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, yra prieinamas susipažinti Dokumentų valdymo bendrojoje informacinėje sistemoje.

---

Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarkos aprašo  
1 priedas

**ŽUVININKYSTĖS TARNYBOS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽEMĖS ŪKIO  
MINISTERIJOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL  
DARBO SUTARTIS, PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA**

Pareigybės pakopa	Pareigybės	
	Valstybės tarnautojas	Darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį
11	Direktorius	
10	Departamento direktorius	
9	Vedėjas (skyriaus, kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje)	
8	Vedėjas (skyriaus, kuris yra kitame struktūriniame padalinyje)	Vedėjas (skyriaus, kuris yra kitame struktūriniame padalinyje)
7		Patarėjas (skyriuje) (kiti akvakultūros ir žuvininkystės ūkio produkcijos gamybos vadovai)
6.2	Vyriausiasis specialistas	Vyriausiasis specialistas (apskaitos specialistas (buhalteris), turto valdymo inžinierius, viešųjų ryšių specialistas, teisininkas, prekių ir paslaugų pirkimų specialistas, informacinių ir ryšių technologijų sistemų administratorius, informatikas, dokumentų valdymo specialistas, personalo specialistas (vadybininkas), valstybės institucijos inspektorius, kitas žemės ir miškų ūkio bei žuvininkystės specialistas, projektų administratorius, statybos inžinierius, parazitologas)
6.1		Vyriausiasis specialistas (kitas žemės ir miškų ūkio bei žuvininkystės specialistas (žuvų įveisimo ir gaudymo planų vykdymas), chemikas); Vyresnysis specialistas (kitas žemės ir miškų ūkio bei žuvininkystės specialistas (žuvivaisa))
5		Vyriausiasis specialistas (kitas žemės ir miškų ūkio bei žuvininkystės specialistas (nesudėtinga žuvivaisos veikla); Vyresnysis specialistas (kitas žemės ir miškų ūkio bei žuvininkystės specialistas (žuvivaisa ir turto apskaita))

4		Vyresnysis specialistas (ūkvedys); Specialistas (valstybės institucijos inspektorius)
3		Vyresnysis specialistas (apskaitininkas, elektrikas); Specialistas (apskaitininkas)
2		Specialistas (žuvininkas )
1		Darbininkas (tvenkinio (baseino) darbininkas)

---

„Žuvininkystės tarnybos prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo tvarkos aprašo  
2 priedas  
(2025 m. liepos 29 d. įsakymo Nr. VI-72 redakcija)

**ŽUVININKYSTĖS TARNYBOS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽEMĖS ŪKIO  
MINISTERIJOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL  
DARBO SUTARTIS, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**  
(pareiginės algos baziniais dydžiais)

Pareigybės pakopa	Pareiginės algos koeficientų intervalai		
	Minimalus koeficientas -25 proc.	Vidurio reikšmė	Maksimalus koeficientas +25 proc.
11*			
10	1,19	1,58	1,98
9	1,08	1,44	1,80
8	1,03	1,37	1,71
7	0,89	1,19	1,49
6.2	0,81	1,08	1,35
6.1	0,77	1,03	1,29
5	0,74	0,98	1,23
4	0,70	0,93	1,16
3	0,67	0,89	1,11
2	0,64	0,85	1,06
1	Minimali mėnesinė alga		

\*Direktoriaus pareiginės algos koeficientų intervalą nustato Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministras“