Suvestinė redakcija nuo 2026-10-23:

2023 m. gruodžio 12 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų darbuotojų šakos kolektyvinės sutarties Nr. KS-2
priedas
(*Papildyta priedu 2024-02-01 pakeitimu Nr. KS-1*)

VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO FONDO ADMINISTRAVIMO ĮSTAIGŲ VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) nustato Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Fondo valdyba) ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinių skyrių (toliau – Fondo valdybos teritoriniai skyriai) (toliau kartu vadinama – Fondo administravimo įstaigos) valstybės tarnautojų (toliau – tarnautojai) ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį (toliau – darbuotojai), darbo apmokėjimo tikslus, principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Fondo administravimo įstaigų pareigybių lygių (pakopų) struktūra, darbo užmokesčio rėžiai, pareiginės algos koeficientų intervalai, nustatoma pareiginė alga atlikus tarnautojo/darbuotojo tarnybinės/darbinės veiklos vertinimą, mokamos priemokos, materialinės pašalpos, skatinama ir apdovanojama.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta 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 lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“.

3. Pagrindinės Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos:

3.1. **Darbo užmokesčio rėžis** – kiekvienam pareigybių Korn Ferry lygiui nustatytos darbo užmokesčio pagrindinės dalies ribos nuo minimalios iki maksimalios reikšmės.

3.2. **Pareigybė** – unikalus atsakomybių, įgaliojimų, užduočių ir laukiamų rezultatų rinkinys, kuriam gerai atlikti reikalinga tam tikra tarnautojo/darbuotojo patirtis, žinios, gebėjimai, asmeniniai įgūdžiai ir pan.

3.3. **Pareigybės Korn Ferry lygis** – Fondo administravimo įstaigų pareigybių lygiai (pakopos), nustatyti pagal išorinio tiekėjo Korn Ferry pareigybių klasifikavimo (angl. *Jobmapping*) vertinimo metodologiją ir atspindintys pareigybių grupavimą pagal darbo turinio kompleksiškumą.

3.4. **Pareigybių Korn Ferry lygių struktūra (pareigybių žemėlapis)** – visos Fondo administravimo įstaigų pareigybės, suskirstytos į pareigybių Korn Ferry lygius pagal pareigybės vertę ir darbo pobūdį, naudojant tarptautinėje praktikoje pripažintą metodiką.

3.5. **Pareigybių šeima** – panašių ir (ar) giminingo pobūdžio pareigybių grupė, kuriai būdingos panašios veiklos, žinios ir išsilavinimas, tačiau skiriasi jos pareigybių Korn Ferry lygis, atsižvelgiant į atsakomybės, žinių, sprendimų priėmimo laipsnį.

4. Kitos Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme.

II SKYRIUS
DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TIKSLAI IR PRINCIPAI

5. Pagrindiniai Darbo apmokėjimo sistemos tikslai yra šie:

5.1. užtikrinti vidinį teisingumą;

5.2. didinti Fondo administravimo įstaigų konkurencingumą darbo rinkoje;

5.3. padėti efektyviai ir racionaliai valdyti darbo užmokesčio fondą, nustatyti darbo užmokestį, tarnautojų/darbuotojų motyvavimo priemones, orientuotas į tarnautojų/darbuotojų kompetencijos augimą, iškeltų tikslų pasiekimą.

6. Darbo apmokėjimo sistema kuriama ir įgyvendinama remiantis šiais principais:

6.1. vidinio teisingumo – už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis;

6.2. išorinio konkurencingumo – Fondo administravimo įstaigų tarnautojams/darbuotojams yra mokamas Lietuvos darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas darbo užmokestis;

6.3. aiškumo – kiekvienam Fondo administravimo įstaigų tarnautojui/darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo darbo užmokestis ir nuo kokių darbo rezultatų, kompetencijų bei kvalifikacijos priklauso jo darbo užmokesčio dydis;

6.4. nediskriminavimo – darbo užmokestis nustatomas nediskriminuojant dėl tarnautojo/darbuotojo 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 tarnautojų/darbuotojų dalykinėmis savybėmis;

6.5. skaidrumo – Fondo administravimo įstaigų tarnautojams/darbuotojams turi būti žinoma, kokiais principais vadovaujantis yra nustatomas darbo užmokestis Fondo administravimo įstaigose;

6.6. pagrįstumo – turi būti atsižvelgiama į pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus, į jos kompleksiškumą, t. y. poveikio mastą, veiklos svertus ir atsakomybės lygį, ir Fondo administravimo įstaigų darbo užmokesčio fondo dydį;

6.7. motyvavimo – turi būti atsižvelgiama į kiekvieno tarnautojo/darbuotojo indėlį, skatinamas efektyvus darbo atlikimas, tarnautojų/darbuotojų profesinis tobulėjimas ir jų karjeros valdymas;

6.8. taip pat teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų.

7. Tarnautojų/darbuotojų tiesioginiams vadovams, siekiant pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos tarnautojus/darbuotojus ir kurti geresnių rezultatų siekiančią organizaciją, rekomenduotinos taikyti šios priemonės:

7.1. darbo kultūra ir sveikas bei patrauklus darbo klimatas (Fondo administravimo įstaigų vertybių puoselėjimas, konstruktyvus pokyčių valdymas, veiklos kokybės siekimas, emociškai saugios darbo aplinkos sukūrimas, pagarbaus bendravimo, atsakomybės skatinimas, lankstus darbo laikas, nuotolinis darbas ir pan.);

7.2. kompetentingas vadovavimas ir kryptingumas (veiklos tikslų, vaidmenų ir procesų išmanymas, komandos jausmo stiprinimas, tarnautojų/darbuotojų įtraukimas ir aiški komunikacija);

7.3. karjeros ir augimo galimybės (konsultuojamasis tarnautojų/darbuotojų ugdymas, grįžtamojo ryšio užtikrinimas, karjeros planavimas);

7.4. gyvenimo ir darbo pusiausvyra (šeiminių įsipareigojimų gerbimas);

7.5. saviraiška darbe (įgaliojimų suteikimas, sprendimų priėmimo laisvė, iniciatyvų skatinimas, tarnautojų/darbuotojų pasitenkinimo ir įsitraukimo didinimas);

7.6. tarnautojų/darbuotojų pripažinimas (asmeninių ir komandinių pasiekimų vertinimas).

III SKYRIUS
DARBO UŽMOKESČIO STRUKTŪRA

8. Tarnautojų/darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

8.1. pagrindinė dalis;

8.2. papildoma dalis.

9. Tarnautojų darbo užmokesčio pagrindinę dalį sudaro:

9.1. pareiginė alga – fiksuota darbo užmokesčio dalis, tarnautojui mokama kiekvieną mėnesį, kurios dydis nustatomas pareiginės algos koeficientu iš tarnautojo pareigybės Korn Ferry lygiui taikomo pareiginės algos koeficientų intervalo;

9.2. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (apskaičiuotas procentais nuo pareiginės algos).

10. Darbuotojų darbo užmokesčio pagrindinę dalį sudaro pareiginė alga – fiksuota darbo užmokesčio dalis, darbuotojui mokama kiekvieną mėnesį, kurios dydis nustatomas pareiginės algos koeficientu iš darbuotojo pareigybės Korn Ferry lygiui taikomo pareiginės algos koeficientų intervalo ir nurodomas darbo sutartyje.

Punktas pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

11. Fondo administravimo įstaigų tarnautojų ir darbuotojų darbo užmokesčio papildomą dalį sudaro:

11.1. priemokos;

11.2. piniginės išmokos;

11.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą.

IV SKYRIUS
PAREIGYBIŲ KORN FERRY LYGIŲ STRUKTŪROS NUSTATYMAS

12. Efektyviam Darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Fondo administravimo įstaigose yra nustatoma pareigybių Korn Ferry lygių struktūra (pareigybių žemėlapis), kurią sudaro pareigybės, suklasifikuotos į pareigybių šeimas ir suskirstytos į atskiras pareigybių pakopas bei išdėstytos jų didėjimo tvarka pagal pareigybės vertę ir darbo pobūdį.

13. Pareigybių grupavimas į Korn Ferry lygius nuo žemiausio iki aukščiausio (nuo 11 iki 24 lygio) atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Fondo administravimo įstaigų vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant Fondo administravimo įstaigų veiklos tikslus ir uždavinius. Pareigybių Korn Ferry lygių aibėje aukščiausiam pareigybių Korn Ferry lygiui priskiriama Fondo valdybos direktoriaus pareigybė.

Punktas pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

14. Pareigybės grupuojamos į lygius pagal šiuos kriterijus:

14.1. ***atsakomybė*** – kiek pareigybės funkcijų vykdytojas atsako už savo veiksmus ir jų pasekmes, kokį poveikį pareigybė turi galutiniam organizacijos rezultatui:

14.1.1. *veiksmų laisvė* – kiek pareigybė yra kontroliuojama;

14.1.2. *poveikio pobūdis* – poveikio svarba galutiniam rezultatui;

14.1.3. *poveikio dydis* – pareigybės įtaka galutiniam rezultatui / Fondo administravimo įstaigos veiklai;

14.2. ***problemų sprendimas*** – savarankiško mąstymo lygis, kuris reikalingas norint išspręsti pareigybės funkcijų vykdytojui iškylančias problemas ar atlikti gaunamas užduotis:

14.2.1. *mąstymo laisvė* – kiek mąstymo procesą riboja Fondo administravimo įstaigos taisyklės, metodai, procedūros, precedentai, politikos, strategijos ir pan.;

14.2.2. *problemų sudėtingumas* – problemų, su kuriomis susiduriama, sudėtingumo bei inovatyvaus mąstymo laipsnis;

14.3. ***žinojimas*** – žinių, įgūdžių ir patirties visuma, reikalinga standartiškai priimtinam darbo atlikimui:

14.3.1. *specialios žinios* – žinių, reikalingų darbui atlikti, gylis (didėjanti specializacija) ir plotis (didėjanti įvairovė); reikiamas praktinių metodų, procedūrų, specializuotų technikų ar mokslinių disciplinų žinojimo laipsnis;

14.3.2. *valdymo apimtis* – planavimo, organizavimo, vadovavimo, vertinimo, kontrolės apjungimo pareigybėje laipsnis;

14.3.3. *žmogiškųjų santykių įgūdžiai* – įgūdžiai, reikalingi tiesioginiam bendravimui ir kitų įtakojimui.

15. Pareigybių vertinimas ir klasifikavimas yra atliekamas vertinant pareigybes, o ne jas užimančius darbuotojus, atsižvelgiant į pareigybei reikalingas žinias, gebėjimus, sprendžiamų problemų, atsakomybės, atskaitomybės lygį.

16. Prireikus pervertinti esamą pareigybę (pasikeitus jos darbo pobūdžiui ir (ar) turiniui) arba atsiradus naujoms pareigybėms, jų vertinimą ir priskyrimą atitinkamam pareigybės Korn Ferry lygiui atlieka išorės tiekėjas.

17. Fondo valdybos pareigybių žemėlapis nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede. Fondo valdybos teritorinių skyrių pareigybių žemėlapis nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede. Esant poreikiui, Fondo administravimo įstaigų pareigybių Korn Ferry lygių struktūra (pareigybių žemėlapis) gali būti keičiama (-as) Fondo valdybos direktoriaus įsakymu, atlikus informavimo ir konsultavimo procedūras Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

V SKYRIUS
DARBO UŽMOKESČIO RĖŽIAI

18. Fondo administravimo įstaigų pareigybių darbo užmokesčio rėžiai formuojami, atsižvelgiant į teisės aktuose nustatytą maksimalų atitinkamai Fondo valdybos direktoriaus ar Fondo valdybos teritorinio skyriaus direktoriaus darbo užmokestį, taip pat bazinį Lietuvos darbo rinkos atlygį pagal pareigybių Korn Ferry lygius ir šeimas, siekiant užtikrinti darbo užmokesčio teisingumą ir konkurencingumą (t. y. ar tarnautojo/darbuotojo gaunamas darbo užmokestis atitinka Lietuvos rinkoje siūlomą darbo užmokestį, mokamą tame pačiame pareigybių Korn Ferry lygyje esantiems darbuotojams, ir kiek šis mokamas darbo užmokestis leidžia Fondo administravimo įstaigoms būti konkurencingoms su kitais Lietuvos rinkos darbdaviais).

Punktas pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

19. *Punktas pripažintas netekusiu galios 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1*

20. Kiekviename pareigybių Korn Ferry lygyje nustatomi darbo užmokesčio rėžių minimali, vidurinė ir maksimali reikšmės, kurios sudaro konkurencingumo ribas ir yra +-20 procentų darbo užmokesčio rėžio vidurio reikšmės.

Punktas pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

21. Fondo administravimo įstaigų pareigybių darbo užmokesčio rėžiai yra nurodyti Darbo apmokėjimo sistemos 3 priede. Vykdant nuolatinę vidutinio darbo užmokesčio šalies ūkyje, kitų įstaigų viešai skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkiant papildomą atlygio rinkos informaciją, segmentuotą pagal pareigybių funkcijas, Fondo administravimo įstaigų pareigybių darbo užmokesčio rėžiai kasmet yra peržiūrimi ir pagal poreikį gali būti keičiami Fondo valdybos direktoriaus įsakymu, atlikus informavimo ir konsultavimo procedūras Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

Punktas pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

Punktas pakeistas 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2

22. Pareigybių darbo užmokesčio rėžiai skirstomi į 4 zonas:

22.1. 1 zonoje (atlygio riba 80–90 proc.) yra tarnautojai/darbuotojai be darbo patirties; tarnautojas/darbuotojas dirba su priežiūra ar pagalba (mentoriaus, tiesioginio vadovo ar kito tarnautojo/darbuotojo) ir nepasiruošęs savarankiškos veiklos atlikimui visa būtina apimtimi, kai

vykdomos nesudėtingos funkcijos ar užduotys, o tarpiniai atliekamų užduočių rezultatai turi būti kontroliuojami ar tikrinami;

Papunktis pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

22.2. 2 zonoje (atlygio riba 91–100 proc.) nuolat laiku atliekama 100 procentų užduočių, tarnautojas/darbuotojas geba visas funkcijas ir užduotis atlikti savarankiškai, t. y. savarankiškai dirba su specialiosiomis informacinėmis sistemomis, taiko specialiuosius pareigybės kompetencijos srities teisės aktus, konsultuoja kitus tarnautojus/darbuotojus jam priskirtos srities klausimais, perteikia savo žinias kolegoms; laikinai atlieka kitai pareigybei nustatytas funkcijas/užduotis ir (ar) dirba didesniu (intensyvesniu) darbo krūviu; vykdo naujai priimtų tarnautojų/darbuotojų mentoriaus funkcijas; priima savarankiškus sprendimus dėl specialiųjų žinių reikalaujančių užduočių atlikimo, o tiesioginis vadovas iš esmės kontroliuoja tik galutinius atliekamų užduočių rezultatus;

Papunktis pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

22.3. 3 zonoje (atlygio riba 101–110 proc.) kartais viršijama 100 procentų užduočių, užduotys tiesiogiai orientuotos į organizacijos tikslų siekimą, atliekamos projektinės užduotys, globojami kiti tarnautojai/darbuotojai, laikinai atliekamos kitai pareigybei nustatytos funkcijos/užduotys ir (ar) dirbama didesniu (intensyvesniu) darbo krūviu; vykdomos naujai priimtų tarnautojų/darbuotojų mentoriaus funkcijos; tarnautojas/darbuotojas dažnai identifikuoja ir sprendžia sudėtingas problemas, kai tam būtina gebėti analizuoti, apibendrinti pateiktą informaciją, gilinti turimas žinias; konsultuoja sudėtingais padalinio srities klausimais, padeda kolegoms geriau įsisavinti žinias ir įgūdžius arba perteikia savo žinias kolegoms;

Papunktis pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

Papunktis pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

22.4. 4 zonoje (atlygio riba 111-120 proc.) nuolat viršijama 100 procentų užduočių, užduotys tiesiogiai orientuotos į organizacijos tikslų siekimą, į šią zoną patenka projektų vadovai ir administratoriai, lyderiai/ekspertai; tarnautojas/darbuotojas identifikuoja ir sprendžia netipines problemas; savarankiškai atlieka neapibrėžtas užduotis; laikinai atlieka kitai pareigybei nustatytas funkcijas/užduotis ir (ar) dirba dideliu (intensyviu) darbo krūviu; vykdo naujai priimtų tarnautojų/darbuotojų mentoriaus funkcijas; prisideda prie organizacijos strateginės, projektinės ar kitos reikšmingos veiklos; pasižymi iniciatyvumu, teikia pasiūlymus veiklos tobulinimo klausimais.

Papunktis pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

Papunktis pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

VI SKYRIUS
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

23. Nustatant pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalus, atsižvelgiama į:

23.1. pareigybių Korn Ferry lygius;

23.2. pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

23.3. darbo užmokesčio rėžius;

23.4. rinkos tendencijas ir tikslinį rinkos atlygį pagal pareigybių šeimas.

24. Kiekvienam pareigybių Korn Ferry lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, vidurinė ir maksimali reikšmės (toliau – intervalo ribos).

25. Pareigybės Korn Ferry lygis ir pareiginės algos koeficientų intervalo ribos yra pagrindas nustatyti tarnautojui/darbuotojui konkretų pareiginės algos koeficientą, atsižvelgiant į pareigybės darbo užmokesčio rėžio zonas ir tarnautojo/darbuotojo tarnybinės/darbinės veiklos rezultatus. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, nustatytas Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo įstatyme. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš šio bazinio dydžio.

Punktas pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

26. Tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos

minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede ir negali būti mažesnis negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos.

27. Tarnautojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Fondo administravimo įstaigos direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto pagal Vyriausybės patvirtintą Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių aprašą. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Fondo administravimo įstaigos direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto pagal Vyriausybės patvirtintą Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių aprašą, išskyrus 29 punkte nustatytus atvejus, kai darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas dėl Vyriausybės nustatyto tam tikrų profesijų trūkumo Lietuvos Respublikos darbo rinkoje.

28. Fondo administravimo įstaigų pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai yra nurodyti Darbo apmokėjimo sistemos 4 priede. Fondo administravimo įstaigų pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai kasmet yra peržiūrimi ir pagal poreikį (pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, darbo užmokesčio rėžiams, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų reikšmėms ar kitoms nuostatoms, Fondo administravimo įstaigų darbo užmokesčio fondui, kt.) gali būti keičiami Fondo valdybos direktoriaus įsakymu, atlikus informavimo ir konsultavimo procedūras Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

Punktas pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

29. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, tokias pareigybes, numatytas Vyriausybės patvirtintame Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąraše, užimantiems darbuotojams gali būti nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, įvertinus pareigybės profilį, darbuotojų pasiūlos ir paklausos proporciją darbo rinkoje, jiems siūlomą darbo užmokestį rinkoje, santykį tarp darbuotojo vykdomų funkcijų svarbos, vykdymo nepertraukiamumo būtinybės (t. y. kiek pareigybė yra kritinė ir reikšminga įstaigos ar padalinio veiklos tęstinumui užtikrinti) ir darbuotojo pakeičiamumo (t. y. kaip greitai rinkoje galima rasti naują darbuotoją), taip pat atsižvelgiant į darbuotojo turimus papildomus, specifinius, įstaigos veiklos poreikius atitinkančius įgūdžius, žinias, išskirtines profesines kompetencijas, turimos profesinio darbo patirties įvairumą ir kompleksiškumą, numatomų darbo funkcijų įvairovę ir sudėtingumą, veiklos savarankiškumą, laikantis šių sąlygų:

Punkto pastraipa pakeista 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

Punkto pastraipa pakeista 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

29.1. turintiems iki 2 metų atitinkamos profesijos darbo patirtį – ne daugiau kaip 35 procentais (išskyrus programuotojus (Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodas 251401), kuriems gali būti didinamas iki 50 procentų);

29.2. turintiems nuo 2 iki 5 metų atitinkamos profesijos darbo patirtį – ne daugiau kaip 70 procentų (išskyrus programuotojus (Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodas 251401), kuriems gali būti didinamas iki 100 procentų);

29.3. turintiems nuo 5 iki 10 metų atitinkamos profesijos darbo patirtį – ne daugiau kaip 85 procentais (išskyrus programuotojus (Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodas 251401), kuriems gali būti didinamas iki 100 procentų);

29.4. turintiems daugiau kaip 10 metų atitinkamos profesijos darbo patirtį – iki 100 procentų.

VII SKYRIUS
PRIEMOKŲ SKYRIMAS

30. Tarnautojui/darbuotojui, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, darbų mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos šios priemokos:

30.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito tarnautojo/darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

30.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės.

31. Tarnautojo/darbuotojo tiesioginis vadovas ar komisijos/darbo grupės/projekto, kuriame dalyvauja tarnautojas/darbuotojas, vadovas, įvertinęs susidariusį ar galintį susidaryti papildomą darbo krūvį dėl darbų masto padidėjimo, dėl pareigybės aprašyme nenustatytų funkcijų atlikimo, dėl papildomų užduočių/užduočių komisijoje/darbo grupėje/projekte vykdymo ar įvertinęs poreikį atlikti nesančio tarnautojo/darbuotojo funkcijas, gali siūlyti Fondo administravimo įstaigos direktoriui skirti tarnautojui/darbuotojui priemoką, pateikdamas motyvuotą tarnybinį pranešimą dėl priemokos skyrimo, kurį vizuoja atsakingas Fondo administravimo įstaigos personalo administravimo darbuotojas. Tarnybiniame pranešime turi būti konkrečiai nurodoma, kokiam tarnautojui/darbuotojui, už kokį papildomą darbo krūvį (darbo masto padidėjimą, pavadavimą) ar už kokių papildomų užduočių atlikimą siūloma skirti priemoką, turi būti nurodomas priemokos mokėjimo pagrindas (faktinis ir teisinis), konkretus priemokos mokėjimo terminas (ne ilgesnis kaip 12 mėnesių), siūlomos priemokos dydis. Tiesioginis vadovas ar komisijos/darbo grupės/projekto vadovas yra atsakingi už siūlymo skirti priemoką pagrįstumo įrodymą.

Punktas pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

32. Siūlant tarnautojui/darbuotojui skirti atitinkamo dydžio priemoką, atsižvelgiama į:

32.1. pavedamų laikinai atlikti kito tarnautojo/darbuotojo funkcijų kiekį (darbų apimtį);

32.2. pavedamų atlikti funkcijų/užduočių sudėtingumą ir įvairovę (vyrauja apibrėžtos funkcijos/ užduotys, atliekamos pagal standartus, ar vykdomos neapibrėžtos funkcijos/užduotys, kurias atliekant reikia savarankiškai ieškoti informacijos, būtinos specialiosios žinios užduočiai įvykdyti, pan.);

32.3. susidarysiantį darbo krūvį/intensyvumą (pavedamų funkcijų/užduočių skaičių, užduočių, atliekamų skubos tvarka, skaičių);

32.4. atsakomybės lygį (ar pavestos funkcijos/užduotys turi įtakos padalinio, kitų padalinių ir (ar) Fondo administravimo įstaigos veiklai, ar turi įtakos kitų Fondo administravimo įstaigų veiklai);

32.5. vykdomų funkcijų pobūdį (ar valstybės tarnautojui/darbuotojui papildomai pavedamos atlikti gerai žinomos funkcijos, identiškos tarnautojo/darbuotojo pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms, ar kitos, tarnautojui/darbuotojui nelabai gerai žinomos arba nežinomos papildomos funkcijos);

32.6. kitus, tiesioginio vadovo nustatytus, svarbius ir objektyvius kriterijus.

33. Priemokos tarnautojams/darbuotojams skiriamos Fondo administravimo įstaigos direktoriaus rezoliuciniu sprendimu, išskyrus Fondo administravimo įstaigų direktoriui tiesiogiai pavaldžius tarnautojus/darbuotojus, kuriems priemokos skiriamos Fondo administravimo įstaigos direktoriaus įsakymu.

34. Priemokų dydžiai, esant pakankamai darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

34.1. už **pavadavimą**, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito tarnautojo/darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas - ne daugiau kaip 40 procentų tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos dydžio (jei nesantįjį darbe pavaduoja 1 tarnautojas/darbuotojas) arba ne daugiau kaip po 20 procentų tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos dydžio (jei nesantįjį darbe pavaduoja 2-4 tarnautojai/darbuotojai);

Papunktis pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

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

34.2.1. esant neužimtai pareigybei, kai *funkcijos pavedamos laikinai atlikti* vienam (keliems) tarnautojui (-ams)/darbuotojui (-ams), o neužimtos ir funkcijas atliekančiojo (-iųjų) pareigybių funkcijos *nėra identiškos* – ne daugiau kaip 40 procentų tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos dydžio (jei priemoka skiriama 1 tarnautojui/darbuotojui) arba ne daugiau kaip po 20 procentų tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos dydžio (jei priemokos skiriamos 2-4 tarnautojams/darbuotojams);

34.2.2. kai pavedama atlikti *naujai priimto ar perkelto* į kitas pareigas *kitame* Fondo administravimo įstaigos struktūriniame padalinyje arba kitoje Fondo administravimo įstaigoje tarnautojo/darbuotojo *mentoriaus* funkcijas – ne daugiau kaip 3 mėnesius po 20 procentų tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos dydžio;

Papunktis pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

Papunktis pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

34.2.3. kai pavedama atlikti iš vaiko priežiūros atostogų *grįžusio*, iš politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojo pareigų į eitas pareigas *grįžusio ar perkelto* į kitas pareigas *tame pačiame* (jei pareigybių veiklos sritys ir funkcijos reikšmingai skiriasi) Fondo administravimo įstaigos struktūriniame padalinyje tarnautojo/darbuotojo *mentoriaus* funkcijas – ne daugiau kaip mėnesį 20 procentų tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos dydžio;

Papunktis pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

Papunktis pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

Papunktis pakeistas 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2

34.2.4. *kitais atvejais*, kai pavedami atlikti papildomi darbai (dalyvavimas komisijų, darbo grupių veikloje, naujai priimtų teisės aktų ar jų pakeitimų įgyvendinimas, siekiant užtikrinti Fondo administravimo įstaigoms nustatytų funkcijų ir uždavinių įvykdymą tinkamai ir laiku, kt.) – ne daugiau kaip 40 procentų tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos dydžio;

Papunktis pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

Papunktis pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

34.3. už **įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą**, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės:

34.3.1. esant neužimtai pareigybei, kai *funkcijos pavedamos laikinai atlikti* vienam (keliems) tarnautojui (-ams)/darbuotojui (-ams), o neužimtos ir funkcijas atliekančiojo (-iųjų) pareigybių funkcijos *yra identiškos* – ne daugiau kaip 40 procentų tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos dydžio (jei priemoka skiriama 1 tarnautojui/darbuotojui) arba ne daugiau kaip po 20 procentų tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos dydžio (jei priemokos skiriamos 2-4 tarnautojams/darbuotojams);

34.3.2. *kitais atvejais*, **(**kai padidėja darbų mastas tam tikroje veiklos srityje visose Fondo administravimo įstaigose dėl išskirtinių aplinkybių ar teisės aktų pokyčių įgyvendinimo skubos ir (ar) apimties (išmokų skaičiaus padidėjimas, perskaičiavimas, kt.) – ne daugiau kaip 40 procentų tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos dydžio.

Papunktis pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

34^{1}. Priemokos už laikinai atliekamas kitai pareigybei nustatytas funkcijas/užduotis ir (ar) kai dirbama didesniu (intensyvesniu) darbo krūviu, skiriamos ir mokamos, jei tarnautojo/darbuotojo darbo užmokestis patenka į 1 atlygio zoną pagal Darbo apmokėjimo sistemos 22.1 papunktį.

Papildyta punktu 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

Punktas pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

35. Tarnautojams/darbuotojams skiriamų priemokų, nurodytų Darbo apmokėjimo sistemos 34 punkte, bendra suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

36. Išimtiniais atvejais, suderinus su padalinį kuruojančiu Fondo administravimo įstaigos direktoriaus pavaduotoju (jam vizuojant tiesioginio vadovo rengiamą tarnybinį pranešimą dėl priemokos skyrimo) tarnautojams/darbuotojams, atsižvelgus į Darbo apmokėjimo sistemos 32 punkte nurodytus kriterijus ir pasiūlyme dėl priemokų skyrimo pateiktą pagrindimą, gali būti skiriamos kito

dydžio priemokos, nei nustatyta Darbo apmokėjimo sistemos 34 punkte, tačiau visais atvejais priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų ir didesnė kaip 80 procentų tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos.

37. Tarnautojo/darbuotojo tiesioginis vadovas ar darbo grupės/projekto, kuriame dalyvauja tarnautojas/darbuotojas, vadovas privalo kontroliuoti tarnautojo/darbuotojo darbo apimtį ir darbo rezultatus. Pasikeitus tarnybos/darbo sąlygoms ar atsiradus priežasčių, dėl kurių priemoka nebegali būti mokama arba turėtų būti mažinama/didinama, tarnautojo/darbuotojo tiesioginis vadovas, darbo grupės/projekto vadovas ar kitas prašymą dėl priemokos skyrimo teikęs asmuo, nedelsdamas informuoja tarnautoją/darbuotoją bei pateikia tarnybinį pranešimą Fondo administravimo įstaigos direktoriui, kuris įvertinęs tiesioginio vadovo, darbo grupės/projekto vadovo ar kito asmens, teikusio prašymą dėl priemokos skyrimo, nurodytas aplinkybes, gali tarnautojui/darbuotojui paskirtą priemoką rezoliuciniu sprendimu sumažinti/padidinti ar panaikinti.

Fondo administravimo įstaigos direktoriui pavaldiems tarnautojams/darbuotojams paskirtos priemokos sumažinamos/padidinamos ar panaikinamos Fondo administravimo įstaigos direktoriaus įsakymu.

Punkto pirmoji pastraipa pakeista 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

VIII SKYRIUS
SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

38. Tarnautojai/darbuotojai Fondo valdybos direktoriaus nustatyta tvarka gali būti skatinami:

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

38.2. vienkartine pinigine išmoka (iki 1 pareiginės algos dydžio už nepriekaištingą (tarnybinių) pareigų atlikimą; ne daugiau kaip 1 kartą per kalendorinius metus);

Papunktis pakeistas 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2

38.3. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą (iki 1 pareiginės algos dydžio suma per metus);

38.4. mokamomis poilsio dienomis (iki 5 papildomų poilsio dienų arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką; ne daugiau kaip 10 papildomų poilsio dienų per metus);

38.5. Fondo administravimo įstaigos direktoriaus padėka;

38.6. dovana (vertė - iki 200 Eur);

38.7. išmoka Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis (iki 1 pareiginės algos dydžio; skiriama ne daugiau kaip kartą per kalendorinius metus tarnautojui/darbuotojui, Fondo administravimo įstaigoje dirbančiam ne mažiau kaip 3 mėnesius);

38.8. suvenyru.

Punktas pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

39. Kitos motyvavimo, skatinimo, apdovanojimo priemonės Fondo administravimo įstaigų tarnautojams/darbuotojams taikomos, vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos 2 punkte nurodytais teisės aktais, taip pat susijusiais Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Socialinės apsaugos ir darbo ministro bei Fondo valdybos direktoriaus įsakymais. Fondo administravimo įstaigų darbuotojų skatinimo sistema ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas tvirtinamas Fondo valdybos direktoriaus įsakymu, atlikus informavimo ir konsultavimo procedūras Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

Punktas pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

39^{1}. Tarnautojas, kuriam per paskutinius 12 mėnesių buvo paskirta tarnybinė nuobauda ir ji nėra panaikinta ją skyrusio asmens sprendimu, neskatinamas, išskyrus atvejį, kai tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Tarnautojas, turintis galiojančią tarnybinę nuobaudą už Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimą, gali būti

skatinamas tik praėjus šiame įstatyme numatytiems terminams nuo sprendimo pripažinti jį pažeidusiu Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos.

Darbuotojas, kuris per paskutinius 6 mėnesius padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinamas, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Darbuotojas, pažeidęs Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymą, gali būti skatinamas tik praėjus šiame įstatyme numatytiems terminams nuo sprendimo pripažinti jį pažeidusiu Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos.

Papildyta punktu 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

IX SKYRIUS
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS

Pavadinimas pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

39^2. Fondo administravimo įstaigų tarnautojų ir darbuotojų pareiginės algos koeficientai peržiūrimi pirmą metų ketvirtį, atsižvelgiant į praėjusių metų vartotojų kainų indeksą, kurį skelbia Valstybės duomenų agentūra. Konkreti peržiūros apimtis ir būdas nustatomi Fondo valdybos ir profesinės sąjungos susitarimu, įvertinus Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžete patvirtintas darbo užmokesčio fondo galimybes. Pareiginės algos koeficientų peržiūra netaikoma tiems tarnautojams ir darbuotojams, kurių tarnybinė/darbinė veikla įvertinta kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius ar neatitinkanti lūkesčių.

Papildyta punktu 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2

40. Kai tarnautojo/darbuotojo tarnybinė/darbinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Fondo administravimo įstaigos direktoriaus sprendimu:

40.1. tarnautojui/darbuotojui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas; arba

40.2. tarnautojui/darbuotojui gali būti taikomos Darbo apmokėjimo sistemos 38.1-38.6 papunkčiuose nustatytos skatinimo priemonės; arba

Papunktis pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

40.3. tarnautojas/darbuotojas perkeliamas į aukštesnes pareigas (tarnautojo atveju – į pareigas, kurios Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede priskirtos aukštesnei pareigybių grupei; darbuotojo atveju – į pareigas, kurios Darbo apmokėjimo sistemos 1 ir 2 prieduose priskirtos aukštesniam pareigybių Korn Ferry lygiui) arba į lygiavertes pareigas, turinčias pavaldžių asmenų, ir jam nustatoma pareiginė alga taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnį pareiginės algos koeficientą, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesnį negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

Papunktis pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

41. Kai tarnautojo/darbuotojo tarnybinė/darbinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Fondo administravimo įstaigos direktoriaus sprendimu nustatoma pareiginė alga, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas. Tokia pati nuostata galioja ir tarnautoją perkeliant į žemesnes pareigas (t. y. pareigas, kurios Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede priskirtos žemesnei pareigybių grupei).

Punktas pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

42. Fondo administravimo įstaigos siekia, kad ne mažiau nei 10 procentų Fondo administravimo įstaigos tarnautojų/darbuotojų, kurių tarnybinė/darbinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, būtų nustatyta didesnė pareiginė alga.

43. Tarnautojams/darbuotojams, kurių tarnybinė/darbinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga,

išskyrus atvejus, kai tarnautojui/darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal Darbo apmokėjimo sistemą.

44. Pareiginės algos koeficientas darbuotojui taip pat gali būti didinamas neviršijant nustatytų pareigybės pareiginės algos koeficientų intervalo ribų, atsižvelgiant į motyvuotą tiesioginio vadovo siūlymą (darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, praėjus bandomajam laikotarpiui, kai darbuotojas įstaigoje tais kalendoriniais metais išdirbo mažiau kaip 6 mėnesius ir jo veikla dar negali būti vertinama, arba darbuotojui pasiekus objektyviai įvertintus aukštus veiklos rezultatus). Pareiginės algos koeficientas tarnautojui taip pat gali būti didinamas neviršijant nustatytų pareigybės pareiginės algos koeficientų intervalo ribų, atsižvelgiant į motyvuotą tiesioginio vadovo siūlymą, tarnautojui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti.

Punktas pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

Punktas pakeistas 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2 ir įsigalioja 2027-01-01

44[1]. Darbuotojas į aukštesnes/žemesnes pareigas, atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 1 ir 2 prieduose nustatytus pareigybių Korn Ferry lygius, gali būti perkeltas veiklos vertinimo metu arba įstaigos vadovui tenkinus darbuotojo prašymą dėl perkėlimo į aukštesnes/žemesnes pareigas. Perkėlimo į aukštesnes pareigas atveju pareiginės algos koeficientas nustatomas 40.3 papunktyje nustatyta tvarka. Perkėlimo į žemesnes pareigas atveju pareiginės algos koeficientas nustatomas šios pareigybės darbo užmokesčio rėžio ribose, atsižvelgiant į pareigybės Korn Ferry lygį (Darbo apmokėjimo sistemos 3 ir 4 priedai).

Papildyta punktu 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

X SKYRIUS
MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ

45. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, taip pat už darbą švenčių dieną mokamas dvigubas tarnautojo/darbuotojo darbo užmokestis.

46. Už darbą naktį mokamas pusantro tarnautojo/darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

47. Už viršvalandinį darbą mokamas pusantro tarnautojo/darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas tarnautojo/darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse tarnautojo/darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

48. Tarnautojo/darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš Darbo apmokėjimo sistemos 45–47 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

49. Išimtiniais atvejais, kai darbų negalima numatyti iš anksto, tarnautojams/darbuotojams gali būti pavedama dirbti viršvalandinius darbus, taip pat dirbti poilsio ar švenčių dieną jų rašytiniu sutikimu. Pavedimas tarnautojui/darbuotojui dirbti viršvalandinius darbus ar dirbti poilsio arba švenčių dieną nustatomas tiesioginio vadovo tarnybiniu pranešimu, kuriame turi būti nurodomas pavedimo dirbti viršvalandinius darbus ar dirbti poilsio arba švenčių dieną pagrindas (faktinis ir teisinis), konkretus pavedimo terminas (data) ir viršvalandinio darbo ar darbo poilsio arba švenčių dieną laikas (trukmė).

Punktas pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

XI SKYRIUS
MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS

50. Tarnautojams/darbuotojams dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti

tarnautojai/darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu kreiptasi per 6 (šešis) mėnesius nuo atitinkamo įvykio ar aplinkybių paaiškėjimo dienos ir yra pateikti šių tarnautojų/darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa:

Punkto pirmoji pastraipa pakeista 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

Punkto pirmoji pastraipa pakeista 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2

50.1. tarnautojo/darbuotojo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), sutuoktinio, partnerio, sugyventinio mirties atveju – 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio;

50.2. tarnautojo/darbuotojo brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, mirties atveju – iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio;

50.3. mirus Fondo administravimo įstaigos tarnautojui/darbuotojui – 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio (išmokama šeimos nariams);

50.4. tarnautojo/darbuotojo tęstinio (ilgesnio kaip 2 mėnesiai) laikino nedarbingumo (dėl ligos ar artimo asmens slaugos) atveju, kai tarnautojas/darbuotojas dėl šių aplinkybių prarado dalį pajamų ir turėjo žymių nenumatytų išlaidų – iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio, atsižvelgiant į tarnautojo/darbuotojo pateiktus dokumentus (ne daugiau kaip 1 kartą per kalendorinius metus);

50.5. stichinės nelaimės ar turto netekimo atveju – iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio, atsižvelgiant į tarnautojo/darbuotojo pateiktus dokumentus.

51. Fondo administravimo įstaigos direktorius, atsižvelgęs į tarnautojo/darbuotojo raštišką prašymą, patirtas išlaidas, susijusias su tarnautojo/darbuotojo ar artimųjų asmenų, nurodytų Darbo apmokėjimo sistemos 50 punkte, liga ar mirtimi, gali priimti sprendimą skirti didesnę nei Darbo apmokėjimo sistemos 50.1–50.4 papunkčiuose nurodytų dydžių materialinę pašalpą (bet ne daugiau 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio) arba, siekdamas objektyviai išnagrinėti tarnautojo/darbuotojo prašymą skirti materialinę pašalpą, gali jį perduoti Fondo valdybos direktoriaus įsakymu iš Fondo administravimo įstaigų ir jose veikiančių profesinių sąjungų atstovų sudarytai Fondo administravimo įstaigų tarnautojų ir darbuotojų prašymų skirti materialines pašalpas nagrinėjimo komisijai, kad ji pateiktų siūlymą dėl materialinės pašalpos (ne)skyrimo ir jos dydžio.

Punktas pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

52. Komisija savo nuomonę ir siūlymą įformina protokolu ir pateikia Fondo administravimo įstaigos direktoriui ne vėliau kaip per 10 (dešimt) dienų nuo komisijos posėdžio, kuriame prašymas buvo svarstytas, dienos. Šis laikotarpis gali būti pratęstas tiek dienų, kiek tarnautojas/darbuotojas užtruks pateikti komisijos paprašytus papildomus dokumentus.

Punktas pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

53. Sprendimą dėl materialinės pašalpos skyrimo priima Fondo administravimo įstaigos direktorius, jeigu yra pateikti dokumentai: tarnautojo/darbuotojo motyvuotas rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę / patirtas išlaidas / žalą patvirtinantys dokumentai; tarnautojo/darbuotojo artimo giminaičio ar kito, 50.1 ar 50.2 papunktyje nurodyto asmens mirties atveju – tarnautojo/darbuotojo rašytinis prašymas, giminystės ar kitokį ryšį įrodantys dokumentai ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai (50.2 papunktyje nurodytu atveju – ir patirtas išlaidas patvirtinantys dokumentai); tarnautojo/darbuotojo mirties atveju – jo šeimos narių rašytinis prašymas, giminystės ar kitokį ryšį įrodantys dokumentai ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

Punktas pakeistas 2025-01-23 pakeitimu Nr. KS-1

53^1. Jei tarnautojas/darbuotojas dirba keliose Fondo administravimo įstaigose – jis pasirenka, į kurią Fondo administravimo įstaigą kreiptis dėl materialinės pašalpos skyrimo.

Papildyta punktu 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

53^2. Jei Fondo administravimo įstaigoje dirba keli giminystės ryšiais susiję tarnautojai/darbuotojai, materialinė pašalpa dėl to paties Darbo apmokėjimo sistemos 50.1-50.2 papunkčiuose nurodyto artimo asmens mirties išmokama, skirtiną jos dydį lygiomis dalimis padalinus tiems giminystės ryšiais susijusiems tarnautojams/darbuotojams, kurie kreipėsi dėl materialinės pašalpos skyrimo per 1 mėnesį nuo artimo asmens mirties dienos.

Papildyta punktu 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2

53[3]. Darbo apmokėjimo sistemos 50 punkto pirmojoje pastraipoje nurodytas 6 mėnesių kreipimosi terminas gali būti atnaujintas ar netaikomas tuo atveju, kai tarnautojas/darbuotojas pateikia pagrįstus argumentus dėl svarbių priežasčių, susijusių su jo sveikatos būkle, *force majeure* aplinkybėmis ar kitais objektyviais veiksniais, dėl kurių kreipimosi terminas buvo praleistas.

Papildyta punktu 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2

53[4]. Materialinės pašalpos dydis apskaičiuojamas:

53[4].1. Darbo apmokėjimo sistemos 50.1–50.3 papunkčiuose nurodytais atvejais – taikant minimaliosios mėnesinės algos dydį, galiojusį tarnautojo/darbuotojo artimųjų asmenų, nurodytų Darbo apmokėjimo sistemos 50 punkte, arba paties tarnautojo/darbuotojo mirties dieną;

53[4].2. Darbo apmokėjimo sistemos 50.4 papunktyje nurodytu atveju – taikant minimalios mėnesinės algos dydį, galiojusį tarnautojo/darbuotojo prašymo dėl materialinės pašalpos skyrimo pateikimo dieną;

53[4].3. Darbo apmokėjimo sistemos 50.5 papunktyje nurodytu atveju – taikant minimalios mėnesinės algos dydį, galiojusį stichinės nelaimės ar turto netekimo dieną.

Papildyta punktu 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2

XII SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

54. Esant poreikiui, esamos pareigybės pervertinimą ar naujos pareigybės įvertinimą ir priskyrimą atitinkamam pareigybių Korn Ferry lygiui inicijuoja Fondo valdybos teritorinio skyriaus direktorius, Fondo valdybos direktoriaus pavaduotojas arba Fondo valdybos struktūrinio padalinio vadovas, informuodamas Fondo valdybos Žmonių ir organizacinės kultūros departamentą.

Punktas pakeistas 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2

55. Visos Darbo apmokėjimo sistemoje nurodytos piniginės išmokos skiriamos iš Fondo administravimo įstaigai skirtų darbo užmokesčio lėšų, jų neviršijant.

56. Jei Darbo apmokėjimo sistemos galiojimo laikotarpiu Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais ir (ar) kitais teisės aktais nustatomos palankesnės darbo apmokėjimo ir (ar) garantijų sąlygos ir (ar) dydžiai, nei reglamentuota Darbo apmokėjimo sistemoje – tarnautojams/darbuotojams tiesiogiai taikomos Lietuvos Respublikos įstatymų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų ir (ar) kitų teisės aktų nuostatos, kol bus atlikti atitinkami Darbo apmokėjimo sistemos pakeitimai.

57. Už Darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo priežiūrą, Fondo administravimo įstaigų pareigybių žemėlapio, darbo užmokesčio rėžių ir pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalų atnaujinimą yra atsakingas Fondo valdybos Žmonių ir organizacinės kultūros departamentas.

Punktas pakeistas 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2

58. Jei, įsigaliojus Darbo apmokėjimo sistemai, tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos koeficientas yra:

58.1. mažesnis už patvirtintą minimalią atitinkamo pareigybių Korn Ferry lygio pareiginės algos koeficientų intervalo reikšmę – tarnautojui/darbuotojui nuo 2026 m. kovo 1 d. turi būti nustatyta ne mažesnė kaip minimali atitinkamo pareigybių Korn Ferry lygio pareiginės algos koeficientų intervalo reikšmė, jei jo tarnybinė veikla kasmetinio vertinimo metu įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą. Kitais atvejais tarnautojo/darbuotojo pareiginės algos koeficientas lieka toks, koks yra, kol atsiras Darbo apmokėjimo sistemoje ir įstatymuose nustatytos jo keitimo aplinkybės;

Papunktis pakeistas 2026-01-16 pakeitimu Nr. KS-1

58.2. didesnis už patvirtintą minimalią atitinkamo pareigybių Korn Ferry lygio pareiginės algos koeficientų intervalo reikšmę, bet neviršija maksimalios reikšmės – tarnautojui/darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas nekeičiamas, kol atsiras Darbo apmokėjimo sistemoje nurodytos jo keitimo aplinkybės;

58.3. didesnis už patvirtintą maksimalią atitinkamo pareigybių Korn Ferry lygio pareiginės algos koeficientų intervalo reikšmę – tarnautojui/darbuotojui paliekamas iki Darbo apmokėjimo sistemos įsigaliojimo dienos nustatytas pareiginės algos koeficientas, kol jis eina iki Darbo apmokėjimo sistemos įsigaliojimo dienos sulygtas pareigas ir (ar) kol atsiras Darbo apmokėjimo sistemoje nurodytos jo keitimo aplinkybės.

59. *Punktas neteko galios 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2*

60. Atskiroms Fondo administravimo įstaigos (-ų) pareigybių grupėms Fondo valdybos direktoriaus įsakymu, atlikus informavimo ir konsultavimo procedūras Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka, gali būti numatomi papildomi kriterijai pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymui, laikantis Darbo apmokėjimo sistemos principų ir nuostatų.

61. Darbo apmokėjimo sistema yra skelbiama Fondo administravimo įstaigų intraneto ir Fondo valdybos interneto svetainėse.

62. Tarnautojų/darbuotojų ir jų šeimos narių, artimųjų giminaičių, nurodytų Darbo apmokėjimo sistemos XI skyriuje, asmens duomenys tvarkomi prašymų gauti materialinę pašalpą nagrinėjimo ir materialinių pašalpų skyrimo tikslais, 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. Darbo apmokėjimo sistemos XI skyriuje nurodyti dokumentai ar kiti pateikti dokumentai, pagrindžiantys prašyme dėl materialinės pašalpos skyrimo nurodytas aplinkybes, saugomi Darbo apmokėjimo sistemos 63 punkte nustatyta tvarka.

Punktas pakeistas 2026-10-23 pakeitimu Nr. KS-2

63. Dokumentai (įskaitant dokumentus, kuriuose yra asmens duomenų) saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais.

Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos
1 priedas
(Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2025 m. spalio 21 d. įsakymo Nr. V-444 redakcija)

VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO FONDO VALDYBOS PRIE SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS PAREIGYBIŲ ŽEMĖLAPIS

Pareigybės Korn Ferry lygis	Dokumentų tvarkymo skyrius	Duomenų kokybės skyrius	Fondo finansų ir apskaitos skyrius	Įmokų administravimo skyrius	Informacinės sistemos eksploatavimo skyrius	Informacinės sistemos kokybės ir saugos skyrius	Informacinės sistemos plėtros skyrius	Raukšlinio ginčų nagrinėjimo ne teismo tvarka skyrius	Klientų aptarnavimo valdymo skyrius	Lėgos išmokų skyrius	Mokėjimų valdymo skyrius	Nepensinių išmokų skyrius	Pensijų anuitetų skyrius	Pensinių išmokų skyrius	Personalo valdymo skyrius	Prievolių ir skolų apskaičiavimo skyrius	Projektų ir kokybės valdymo skyrius	Registrų tvarkymo skyrius	Statistikos, analizės ir prognozės skyrius	Teisės skyrius	Turto valdymo skyrius	Vadovybė	Valstybinių pensijų skyrius	Veiklos finansų ir apskaitos skyrius	Veiklos stebėsenos ir kontrolės skyrius	Viešųjų pirkimų skyrius	Pareigybės Korn Ferry lygis
24																						FV direktorius					24
23																											23
22																						FV direktoriaus pavaduotojas					22
21																											21
20																											20
*19			Skyriaus vedėjas										Skyriaus vedėjas		Skyriaus vedėjas				Skyriaus vedėjas								19
18		Skyriaus vedėjas		Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas		Skyriaus vedėjas		Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas		Skyriaus vedėjas				Skyriaus vedėjas		Skyriaus vedėjas	Vyriausiasis patarėjas (duomenys); Vyriausiasis patarėjas (IT architektas)		Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas		18
17	Skyriaus vedėjas							Skyriaus vedėjas		Skyriaus vedėjas			Patarėjas (vyriausiasis aktuaras)		Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų	Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas		Patarėjas		Skyriaus vedėjas	Vyriausiasis patarėjas (strateginė komunikacija)	Skyriaus vedėjas			Skyriaus vedėjas	17
16		Patarėjas; Vyriausiasis specialistas (programinės įrangos projektuotojas)	Vyresnysis patarėjas; Patarėjas	Patarėjas (teisė, išeškojimas); Patarėjas (programinė įranga); Patarėjas (skolų atidėjimas ir nuralymas)	Patarėjas (virtuali infrastruktūra, Oracle DB, sąsiuisienės, IT infrastruktūros architektas); Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų II	Patarėjas	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų	Patarėjas	Patarėjas (klientų priimamieji, darbo procesai); Patarėjas (SIC, klientų aptarnavimo kokybė); Patarėjas (žiniasklaidai); Patarėjas (EDAS, EGAS, UX)		Patarėjas	Patarėjas	Patarėjas (produkto savininkas)	Patarėjas			Patarėjas	Patarėjas	Vyriausiasis specialistas II	Patarėjas			Patarėjas			16
15	Patarėjas	Vyriausiasis specialistas (įmokoms, pašalpoms, finansams); Vyriausiasis specialistas (informacinių ir ryšių technologijų sistemų analitikas)	Vyriausiasis specialistas (įmokų apskaita); Vyriausiasis specialistas (VSDF atskaitomybė)	Vyriausiasis specialistas; Vyriausiasis specialistas (teisė)	Patarėjas (AD, LAN, daugiafunkciniai įrenginiai Microsoft "debesis", FaiServ);; Patarėjas (IS kibernetinė sauga); Patarėjas (Oracle DB, duomenų kopijavimas-atstatymas); Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų I	Vyriausiasis specialistas (supervartotojų koordinatorius) II	Vyriausiasis specialistas (vyriausiasis programuotojas); Vyriausiasis specialistas (produkto vadovas/kompiuterių sistemų analitikas) II	Vyriausiasis specialistas (teisė); Vyriausiasis specialistas (skundų nagrinėjimas)	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų (aptarnavimas telefonu); Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų (elektroniniai paklausimai); Vyriausiasis specialistas (SIC techninė/metodinė pagalba); Vyriausiasis specialistas (interneto svetainės administravimas); Vyriausiasis specialistas (metodikų ir procedūrų rengimas)	Vyriausiasis specialistas	Vyriausiasis specialistas; Vyriausiasis specialistas (mokėjimų valdymas)	Vyriausiasis specialistas; Vyriausiasis specialistas (teisė)	Vyriausiasis specialistas (aktuaras); Vyriausiasis specialistas (finansų analitikas investavimui); Vyriausiasis specialistas (finansų analitikas rizikos valdymui)	Vyriausiasis specialistas	Vyriausiasis specialistas (komunikacija ir tarptautiniai ryšiai); Patarėjas (personalas); Vyriausiasis specialistas (pareigybių vertinimas, rinkos atlygio analizė); Vyriausiasis specialistas (žmogiškųjų išteklių analizė, planavimas); Vyriausiasis specialistas (mokymų organizavimas, renginiai); Vyresnysis specialistas (vidinė komunikacija, organizacinė kultūra); Vyriausiasis specialistas (teisė)	Vyriausiasis specialistas (įmokoms)	Vyriausiasis specialistas (strateginis planavimas); Vyriausiasis specialistas (programinės įrangos projektuotojas)	Vyriausiasis specialistas	Vyriausiasis specialistas I	Patarėjas (asmens duomenų apsauga / teikimas); Vyriausiasis specialistas	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų		Vyriausiasis specialistas	Vyriausiasis specialistas (planavimas ir atskaitomybė); Vyriausiasis specialistas (DU analizė)	Patarėjas (paskesnei kontrolei); Patarėjas (antikorupcinės aplinkos kūrimui, rizikų valdymo koordinavimui); Patarėjas (antikorupcinės aplinkos kūrimui, viduas kontrolės įgyvendinimo priežiūrai)	Patarėjas	15
14		Vyriausiasis specialistas	Vyriausiasis specialistas (fondų apskaita ir lėšų valdymas)		Vyriausiasis specialistas (EESSI, Access Point, TS tarnybinės stotys); Vyriausiasis specialistas (elektroninis paštas, antivirusinės sistemos) II; Vyriausiasis specialistas (Git Ops ir DEV Ops administratorius); Vyriausiasis specialistas (SIEM administratorius); Vyriausiasis specialistas (KDV priežiūra) II; Vyriausiasis specialistas (kompiuterių sistemų administratorius, Zabbix, OKD); Vyriausiasis specialistas (VDV, MIM, ISVAP); Vyriausiasis specialistas (vienkartiniai duomenų teikimai, IS posūnigų lygio valdymas)	Vyriausiasis specialistas (supervartotojų koordinatorius) I	Vyriausiasis specialistas (programinės įrangos testuotojas) II; Vyriausiasis specialistas (produkto vadovas/kompiuterių sistemų analitikas) I; Vyriausiasis specialistas (programuotojas); Vyresnysis specialistas (programinės įrangos testuotojas) II		Vyriausiasis specialistas (Facebook, žinių bazė); Vyriausiasis specialistas (EDAS, EGAS, UX); Vyriausiasis specialistas (Info sodra tvarkymas); Vyriausiasis specialistas (elektroniniai paklausimai); Vyriausiasis specialistas (socialiniai tinklai); Vyriausiasis specialistas (aptarnavimas telefonu)						Vyriausiasis specialistas (personalo administravimas, HR sistemų ir procesų tobulinimas); Vyriausiasis specialistas (adaptacija, vidiniai mokymai); Vyriausiasis specialistas (darbuotojų įsitraukimas); Vyriausiasis specialistas (talentų paieška ir atranka)		Vyriausiasis specialistas (KVS); Vyriausiasis specialistas (FA] valdymo struktūros, projektų valdymas); Vyriausiasis specialistas (FA] veiklos planavimas, LEAN) II; Vyriausiasis specialistas (projektų ir pokyčių valdymas)				Vyriausiasis specialistas (turto analizė); Vyriausiasis specialistas (saugos ir sveikatos specialistas); Vyriausiasis specialistas (transporto valdymas ir planavimas)			Vyriausiasis specialistas (sutarčių vykdymas, stebėsena, kontrolė); Vyriausiasis specialistas (ilgalaikis, trumpalaikis turtas); Vyriausiasis specialistas (DU, banko operacijos)	Vyriausiasis specialistas (KVS vidaus auditams)	Vyriausiasis specialistas (teisė, sutartys); Vyriausiasis specialistas (viešieji pirkimai;sertifikuoti specialistai)	14
13	Vyriausiasis specialistas (raštvedys); Vyriausiasis specialistas (archyvaras); Vyriausiasis specialistas (vadovybės asistentas)		Vyriausiasis specialistas (bankų operacijų ir duomenų apdorojimas)		Vyriausiasis specialistas (elektroninis paštas, antivirusinės sistemos) I; Vyriausiasis specialistas (KDV priežiūra) I		Vyriausiasis specialistas (programinės įrangos testuotojas) I; Vyresnysis specialistas (programinės įrangos testuotojas) I; Vyresnysis specialistas (jaunesnysis programuotojas)		Vyresnysis specialistas (aptarnavimas telefonu) II; Vyresnysis specialistas (elektroniniai paklausimai) II; Vyriausiasis specialistas (intranetas, vidinė komunikacija)				Vyriausiasis specialistas (pensijų anuitetų mokėjimas); Vyresnysis specialistas (jaunesnysis finansų analitikas investavimui); Vyresnysis specialistas (jaunesnysis finansų analitikas rizikos valdymui)		Vyriausiasis specialistas (personalo administravimas)		Vyriausiasis specialistas (FA] veiklos planavimas, LEAN) I				Vyriausiasis specialistas (turto valdymas)					Vyriausiasis specialistas (viešieji pirkimai)	13
12									Vyresnysis specialistas (aptarnavimas telefonu) I; Vyresnysis specialistas (elektroniniai paklausimai) I																		12
11																					Vyresnysis specialistas (turto priežiūra)						11

*19 pareigybės Korn Ferry lygiui taikomi 18 pareigybės Korn Ferry nustatyti darbo užmokesčio rėžiai iki 2025-12-31

Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos
2 priedas
(Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2025 m. spalio 21 d. įsakymo Nr. V-444 redakcija)

VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO FONDO VALDYBOS TERITORINIŲ SKYRIŲ PAREIGYBIŲ ŽEMĖLAPIS

Pareigybės Korn Ferrry lygis	Dokumentų tvarkymo skyrius	Finansų ir apskaitos skyrius	Įmokų išieškojimo skyrius	Karinių ir joms prilygintų struktūrų skyrius	Klientų aptarnavimo skyrius	Nedarbo išmokų skyrius	Nepensinių išmokų skyrius	Pensinių išmokų skyrius	Registro skyrius	Taikytinos teisės skyrius	Teisės ir personalo skyrius	Užsienio išmokų skyrius	Vadovybė	Pareigybės Korn Ferrry lygis
24														24
23														23
22														22
21														21
20													TS direktorius	20
19														19
18													TS direktoriaus pavaduotojas	18
17				Skyriaus vedėjas		Skyriaus vedėjas						Skyriaus vedėjas		17
16		Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas		Skyriaus vedėjas		Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas			16
15	Skyriaus vedėjas		Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų (nepensinės išmokos); Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų (nedarbingumo kontrolė)	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų	Patarėjas (teisė)	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų	Patarėjas	15
14	Patarėjas, turintis pavaldžių asmenų	Patarėjas	Vyriausiasis specialistas (įmokų išieškojimas); Vyriausiasis specialistas (vaikų išlaikymo išmokų išieškojimas); Vyriausiasis specialistas (teisinis atstovavimas); Vyriausiasis specialistas (įmokų išieškojimo kontrolė)	Vyriausiasis specialistas (nedarbingumo kontrolė); Vyriausiasis specialistas (nepensinių išmokų kontrolė); Vyriausiasis specialistas (informacinės sistemos) II; Vyriausiasis specialistas (registro duomenų tvarkymo kontrolė)	Vyriausiasis specialistas (klientų priimamojo koordintorius)	Vyriausiasis specialistas (nedarbo išmokų skyrimo kontrolė)	Vyriausiasis specialistas (nedarbingumo kontrolė); Vyriausiasis specialistas (nepensinių išmokų skyrimo kontrolė)	Vyriausiaisis specialistas (pensinių išmokų kontrolė)	Vyriausiasis specialistas (PSD įmokų sumokėjimo kontrolė); Vyriausiasis specialistas (registro duomenų tvarkymo kontrolė)	Vyriausiasis specialistas II	Patarėjas (personalas); Vyriausiasis specialistas (teisė) II; Vyriausiasis specialistas (centrinės institucijos funkcijų vykdymas); Vyriausiasis specialistas (saugos ir sveikatos specialistas); Vyriausiasis specialistas (darbuotojų įsitraukimas)	Vyriausiasis specialistas (pensinių išmokų kontrolė)		14
13	Vyriausiasis specialistas	Vyriausiasis specialistas (vidaus apskaita); Vyriausiasis specialistas (darbo užmokestis); Vyriausiasis specialistas (turto apskaita); Vyriausiasis specialistas (fondo finansai ir apskaita)		Vyresnysis specialistas (registro duomenų tvarkymas); Vyriausiasis specialistas (nepensinių išmokų skyrimas ir tikrinimas); Vyriausiasis specialistas (informacinės sistemos) I; Vyriausiasis specialistas (registro duomenų tvarkymas)	Vyriausiasis specialistas (klientų aptarnavimas); Vyresnysis specialistas (klientų aptarnavimas); Vyriausiasis specialistas (administratorius)	Vyriausiasis specialistas (nedarbo išmokų skyrimas)	Vyriausiasis specialistas (nepensinių išmokų skyrimas ir tikrinimas)	Vyriausiasis specialistas (pensinių išmokų skyrimas ir mokėjimas); Vyresnysis specialistas (pensinių išmokų skyrimas ir mokėjimas) II	Vyriausiasis specialistas (registro duomenų tvarkymas); Vyriausiasis specialistas (PSD įmokų sumokėjimo apskaičiavimas); Vyresnysis specialistas (registro duomenų tvarkymas)	Vyriausiasis specialistas I	Vyriausiasis specialistas (teisė) I; Vyresnysis specialistas (personalas); Vyriausiasis specialistas (personalas)	Vyriausiasis specialistas (pensinės išmokos)		13
12	Vyresnysis raštvedys II; Vyresnysis specialistas II						Vyresnysis specialistas	Vyresnysis specialistas (pensinių išmokų skyrimas ir mokėjimas) I						12
11	Vyresnysis raštvedys I; Vyresnysis archyvaras; Vyresnysis specialistas I							Vyresnysis specialistas (archyvaras)				Vyresnysis specialistas		11

Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos
3 priedas
(2023 m. gruodžio 12 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų darbuotojų šakos kolektyvinės sutarties Nr. KS-2 2026 m. sausio 16 d. pakeitimo Nr. KS-1 redakcija)

VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO FONDO ADMINISTRAVIMO ĮSTAIGŲ PAREIGYBIŲ DARBO UŽMOKESČIO RĖŽIAI

Pareigybių Korn Ferry lygis		Minimali rėžių reikšmė (80 proc.), Eur	Vidurinė rėžių reikšmė (100 proc.), Eur	Maksimali rėžių reikšmė (120 proc.), Eur
11		1480	1850	2220
12		1680	2100	2520
13		1976	2470	2964
14	Specialistai*	2320	2900	3480
	Vadovai**	2480	3100	3720
15	Specialistai*	2640	3300	3960
	Vadovai**	2842	3553	4264
16		3130	3913	4696
17		3418	4273	5128
18		3706	4633	5560
19		3994	4993	5992
20		4171	5214	6257
21		4322	5403	6484
22		4472	5590	6708
23		4622	5777	6932

* Pareigybės, neturinčios pavaldžių asmenų.
** Pareigybės, turinčios pavaldžių asmenų.

Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos
4 priedas
(2023 m. gruodžio 12 d. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų darbuotojų šakos kolektyvinės sutarties Nr. KS-2 2026 m. sausio 16 d. pakeitimo Nr. KS-1 redakcija)

VALSTYBINIO SOCIALINIO DRAUDIMO FONDO ADMINISTRAVIMO ĮSTAIGŲ PAREIGYBIŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Pareigybių Korn Ferry lygis		**Minimali koeficientų intervalo reikšmė**	**Maksimali koeficientų intervalo reikšmė**
11		0,73	1,23
12		0,78	1,40
13		0,92	1,65
14	Specialistai*	1,08	1,94
	Vadovai**	1,15	2,07
15	Specialistai*	1,22	2,20
	Vadovai**	1,32	2,37
16		1,45	2,61
17		1,58	2,85
18		1,72	3,09
19		1,85	3,33
20		1,93	3,48
21		2,00	3,61
22		2,07	3,73
23		2,14	3,86

* Pareigybės, neturinčios pavaldžių asmenų.
** Pareigybės, turinčios pavaldžių asmenų.

_____