

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ

NUTARIMAS

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS 2023 M. LAPKRIČIO 8 D. NUTARIMO NR. 857 „DĖL DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO REKOMENDACIJŲ PATVIRTINIMO“ PAKEITIMO

2023 m.

d. Nr.

Vilnius

Lietuvos Respublikos Vyriausybė **n u t a r i a:**

Pakeisti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimą Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“:

1. Pakeisti nutarimo preambulę ir ją išdėstyti taip:

„Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 19 straipsnio 3 dalimi ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalimi, Lietuvos Respublikos Vyriausybė **n u t a r i a:**“.

2. Pakeisti nurodytu nutarimu patvirtintas Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas ir jas išdėstyti nauja redakcija (pridedama).

Ministras Pirmininkas

Vidaus reikalų ministras

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos Vyriausybės
2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857
(Lietuvos Respublikos Vyriausybės
2023 m. d. nutarimo Nr.
redakcija)

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO REKOMENDACIJOS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos (toliau – Rekomendacijos) nustato gaires bei kriterijus, pagal kuriuos formuojami biudžetinės įstaigos (toliau – įstaiga) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau – darbuotojai) pareigybių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, darbuotojams mokama kintamoji dalis, jie skatinami, valstybės tarnautojai apdovanojami, nustatoma pareiginė alga atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimą.

Diplomatams Rekomendacijų nuostatos *mutatis mutandis* gali būti taikomos tiek, kiek neprieštarauja Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymui.

Mokytojams (išskyrus trenerius), pagalbos mokiniui specialistams, mokyklų vadovams, jų pavaduotojams ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjams, švietimo pagalbos įstaigų vadovams, jų pavaduotojams ir skyrių vedėjams, kurių darbas laikomas pedagoginiu, (toliau – pedagoginiai darbuotojai) rekomendacijos taikomos tiek, kiek jų nuostatos atitinka Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nuostatas, reglamentuojančias pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas.

2. Rekomendacijos parengtos vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis, paskelbtomis Viešojo valdymo agentūros interneto svetainėje, ir taikomos tiek, kiek to nereglamentuoja kiti atskirų sričių įstaigų veiklą reglamentuojantys įstatymai.

Rekomendacijose vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatymo ir Darbo kodekso sąvokas.

3. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jei nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą nustato įstaigos vadovas ir paskelbia viešai įstaigos interneto svetainėje (taikoma valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemai) arba padaro ją

prieinamą susipažinti visiems darbuotojams (taikoma darbuotojų darbo apmokėjimo sistemai). Rekomenduojama darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą taip pat paskelbti viešai įstaigos interneto svetainėje.

Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka.

4. Įstaigos darbo apmokėjimo sistema apima:

- 4.1. darbo apmokėjimo principus, nurodytus Rekomendacijų 5 punkte;
- 4.2. įstaigos taikomą (-us) pareigybių grupavimo į pakopas būdą (-us);
- 4.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus ir jų aprašymą;
- 4.4. įstaigos pareigybių struktūrą;
- 4.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;
- 4.6. priemokų ir skatinimo skyrimo tvarką, priemokų dydžius;
- 4.7. valstybės tarnautojų apdovanojimo skyrimo tvarką;
- 4.8. kintamosios dalies (jei tokia darbo užmokesčio sudėtinė dalis yra numatyta darbuotojams) dydžius ir skyrimo tvarką;
- 4.9. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimą, tvarką;
- 4.10. pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais, nei nurodyta Rekomendacijų 4.8 papunktyje, atvejais sąlygas ir tvarką;
- 4.11. įstaigos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo tvarką.

5. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų ar darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS

ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

6. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti įstaigoms yra tikslinga sukurti įstaigos pareigybių struktūrą.

7. Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausios iki aukščiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį įstaigos vertės kūrime, t. y. vaidmenį įgyvendinant veiklos tikslus.

8. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama įstaigos vadovo pareigybė. Grupuojant pareigybes į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Rekomendacijų 9.2 papunktyje, pareigybių pakopų skaičių paprastai lemia įstaigos struktūrinių padalinių, pavyzdžiui, grupių, departamentų, skyrių, (toliau – padalinių) skaičius (jeigu įstaigoje padaliniai yra), skirtingas funkcijas atliekančių pareigybių skaičius ir pan. Jei įstaiga turi keliolika padalinių, pareigybių struktūrą gali sudaryti, pavyzdžiui, 20 ar daugiau pakopų. Jei įstaiga turi kelis ar vieną padalinį, pareigybių struktūrą gali sudaryti, pavyzdžiui, 7 ar mažiau pakopų.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

9. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ir Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus, siūlytina:

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

9.2. taikyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus:

9.2.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

9.2.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

9.2.3. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti valstybės tarnautoją ar darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams;

9.2.4. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą;

9.2.5. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

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

9.2.7. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemoms nustatyti, išanalizuoti ir išspręsti;

9.2.8. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pavyzdžiui, užsienio kalbos mokėjimas ir pan.);

9.2.9. darbo sąlygos – taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme;

9.2.10. kitas (-i) įstaigos pasirinktas (-i) pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus (-ai).

10. Rekomendacijų 9.2 papunktyje nurodyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai pasirinktinai įstaigoje taikomi atsižvelgiant į įstaigos veiklos specifiką.

11. Siūlytina pareigybę vertinti kaip laisvą, t. y. neužimtą, ir apsibrėžti pareigybei keliamus reikalavimus tinkamam rezultatui pasiekti. Darbo krūvis paprastai nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių (žmogiškųjų ar finansinių) planavimo objektas, į tai neturi būti atsižvelgiama grupuojant pareigybes į pakopas. Darbo krūvį, viršijantį valstybės tarnautojui nustatytą darbo laiko trukmę ar darbuotojui nustatytą darbo laiko normą, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Jei valstybės tarnautojas ar darbuotojas rodo išskirtinius darbo rezultatus, tada tai tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimo, kintamosios dalies darbuotojams, priemokų skyrimo ar skatinimo ir valstybės tarnautojų apdovanojimo objektas.

12. Pareigybėms grupuoti į pakopas gali būti sudaroma darbo apmokėjimo sistemos nustatymo grupė (toliau – darbo grupė). Į darbo grupę galėtų būti įtraukiami padalinių vadovai, žmogiškųjų išteklių valdymo sritį kuruojantys asmenys ir kiti visą įstaigos veiklą išmanantys asmenys, taip pat rekomenduojama į darbo grupę įtraukti ir darbuotojų atstovų (darbuotojų atstovais laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis). Valstybės tarnautojai ir darbuotojai patys neturėtų dalyvauti diskusijose, kai analizuojamos ir lyginamos jų pačių pareigybės, jie gali būti pakviesti pristatyti savo pareigybės darbo turinį.

IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS

13. Pareigybės į pakopas grupuojamos taip:

13.1. atskirų įstaigos padalinių pareigybės grupuojamos į pakopas išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės ir vadovaujantis įstaigos pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

13.2. skirtingų padalinių pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis įstaigos pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais; panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių pakopą;

skirtingų padalinių tame pačiame pareigybių pakopoje sugretintos pareigybės ne visada bus palyginamos savo funkcijomis; pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus skirtingų padalinių pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių struktūrą; gali tekti kai kurias pareigybes perkelti pakopa žemiau ar aukščiau, pavyzdžiui, kai kurias pareigybes, pirminiame rangavime priskirtas į skirtingas pakopas, priskirti į tą pačią pareigybių pakopą, padarius išvadą, kad jos panašios ar kad jų pareigybės aprašymuose nustatytos funkcijos skiriasi nedaug;

13.3. galutinė pareigybių struktūra suformuojama atlikus pirmiau nurodytus veiksmus ir pristatoma bei aptariama visų padalinių vadovų komandoje, įtraukiant darbuotojų atstovus, prireikus atitinkamai koreguojama;

13.4. įstaigos pareigybių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba priskiriamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra įstaigoje.

V SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

14. Kiekvienai įstaigos pareigybės pakopai gali būti nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).

15. Rekomenduojama, kad intervalo plotis sudarytų nuo $\pm 15\%$ iki $\pm 25\%$ intervalo vidurio reikšmės; intervalo plotis turi suteikti galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkrečioms valstybės tarnautojams ir darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus; intervalo plotis turi išlikti ne per didelis, siekiant laikytis teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principų.

16. Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią įstaigoje valstybės tarnautojo ar darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

17. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka įstaigos vadovui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

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

19. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede, darbuotojo – ne mažesnis nei 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos ir nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede, o darbininkų pareiginė alga – ne mažesnė kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga.

20. Rekomenduojama įvertinti pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo poreikį pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos

koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui ir įstaigai priskirtoms funkcijoms. Rekomenduojama atlikti nuolatinę kitų įstaigų viešai skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkti papildomą atlygio rinkos informaciją, suskirstytą pagal pareigybių funkcijas.

21. Kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų valstybės tarnautojų ir darbuotojų (pavyzdžiui, pareigybė yra susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms galėtų 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. Valstybės tarnautojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio ar koeficiento dydžio, nustatyto Valstybės tarnybos įstatymo 2 priede arba kituose atskirų sričių įstaigų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose. Respublikos Prezidento priimamų politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Respublikos Prezidento kanceliarijos kanclerio pareiginės algos koeficiento, savivaldybės mero priimamų politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti savivaldybės mero pareiginės algos koeficiento. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio ar įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento dydžio, nustatyto Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede, išskyrus atvejus, kai darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas įvertinus nacionalinių, valstybinių ir savivaldybių kultūros ir meno įstaigų aukščiausio profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojų nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytą pripažinimą, kai Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas tam tikrų profesijų atstovų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, taip pat trenerių ar socialinių paslaugų srities darbuotojų aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus ar pareigybei nustačius A1 lygį.

VI SKYRIUS

PRIEMOKOS, KINTAMOJI DALIS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

22. Rekomenduojama įstaigoje sudaryti objektyvių kriterijų, pagal kuriuos mokama priemoka, sąrašą, konkrečius skiriamų priemokų dydžius (dydžių intervalus) pagal atskirus kriterijus, priemokų sumavimo taisyklės ir kitas priemokų skyrimo sąlygas, siekiant laikytis teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principų.

23. Jeigu įstaigos kolektyvinėje sutartyje arba darbo apmokėjimo sistemoje bus apsispręsta dėl kintamosios dalies kaip darbo užmokesčio sudėtinės dalies taikymo įstaigos darbuotojams, rekomenduojama nustatyti kintamosios dalies intervalus, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip

atitinkanti ir kaip viršijanti lūkesčius, vadovaujantis kintamosios dalies nustatymo kriterijais, susijusiais su darbuotojo praėjusių metų veiklos vertinimu (įvykdytų metinių užduočių sudėtingumas, apimtis, nauda įstaigos ir (ar) struktūrinio padalinio, kuriame darbuotojas dirba, veiklai, darbuotojo rodyta aukšta kvalifikacija atliekant užduotis (visapusiškas informacijos valdymas, efektyvus darbo laiko paskirstymas, racionaliausio užduočių atlikimo būdo (metodo) pasirinkimas ir pan.)).

24. Rekomenduojama įstaigoje sudaryti atvejų, už kuriuos skatinami valstybės tarnautojai ar darbuotojai arba apdovanojami valstybės tarnautojai, sąrašą bei konkrečius skiriamų išmokų ar dovanų vertės dydžius (dydžių intervalus).

VII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

25. Įstaigoje gali būti įtvirtinami konkretūs dydžiai (dydžių intervalai) nustatant valstybės tarnautojui ar darbuotojui didesnę pareiginę algą, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, ir mažesnę pareiginę algą, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių.

26. Valstybės tarnautojams, kurių tarnybinė veikla, ar darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus rekomenduojama nustatyti didesnę pareiginę algą, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojui ar darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

VIII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

27. Įstaigos pareigybių struktūros sukūrimui gali būti taikomas ir analitinis-ekspertinis būdas, taikant atitinkamą metodologiją. Pareigybės grupuojamos į pakopas pagal tam tikrus kriterijus, kurie turi kiekybines skales. Tokių pareigybių vertinimo metodologijų yra keletas ir joms dažniausiai atstovauja, taip pat atlieka atlyginimo rinkos tyrimus ar žmogiškojo kapitalo valdymo klausimais konsultuoja subjektai, kurie gali būti pasitelkiami Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo nustatyta tvarka.

28. Jei, nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, valstybės tarnautojui ar darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija (nesiekia) tai pareigybių grupei nustatytą (-o) didžiausią (-io) (mažiausią (-io)) pareiginės algos koeficientą (-o), darbo apmokėjimo sistemoje tam valstybės tarnautojui ar darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol valstybės tarnautojas ar darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje arba kol šiam valstybės tarnautojui ar darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.