

PATVIRTINTA

Lietuvos Respublikos ryšių reguliavimo
 tarnybos tarybos pirmininko

2024 m. kovo 7 d. įsakymu Nr. (1.9E)1V-22

LIETUVOS RESPUBLIKOS RYŠIŲ REGULIAVIMO TARNYBOS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos Respublikos ryšių reguliavimo tarnybos (toliau – RRT) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) reglamentuoja RRT teisingus ir aiškius RRT darbuotojų – valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau kartu – darbuotojai, atskirai – VT arba DS) – darbo apmokėjimo principus ir jais paremtą darbo apmokėjimo sistemą bei užtikrina, kad už panašią ar vienodą vertę sukuriantį darbą RRT būtų mokamas vienodas darbo užmokestis.

2. Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso sąvokas.

3. Pagrindiniai Darbo apmokėjimo sistemos principai:

3.1. teisingumo – už tokį patį ar lygiavertį (vienodą vertę sukuriantį) darbą RRT mokamas vienodas darbo užmokestis;

3.2. išorinio konkurencingumo – darbuotojai turi teisę gauti konkurencingą darbo rinkoje (ir (arba) valstybės tarnyboje) darbo užmokestį, atsižvelgiant į jų kompetencijas, vykdomas funkcijas, priskirtas atsakomybes;

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

3.4. lygių galimybių ir nediskriminavimo – sprendimai dėl darbo užmokesčio priimami remiantis Darbo apmokėjimo sistemoje ir kituose teisės aktuose (įskaitant, bet neapsiribojant lygias galimybes reglamentuojančiais teisės aktais) išdėstytais nuostatomis.

4. RRT siekiama kurti teisingo darbo užmokesčio už veiklos rezultatus organizacinę kultūrą, kuri leistų pasiekti užsibrėžtus tikslus, todėl Darbo apmokėjimo sistema siekiama skatinti elgseną, susijusią su RRT keliamų tikslų pasiekimu.

II SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

5. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro: pareiginė alga, priemokos, priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (VT), kintamoji dalis (DS), piniginė (vienkartinė) išmoka už atliktą darbą ir mokėjimas už darbą poilsio bei švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

6. Darbuotojo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymui pagal pareigybės pakopą (Darbo apmokėjimo sistemos 2 priedas) taikomos šios darbo užmokesčio sudėtinės dalys: VT – pareiginė alga ir priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, DS – pareiginė alga ir nustatyta kintamoji dalis¹.

7. Siektina, kad darbuotojams, kurie visiškai atitinka lūkesčius, keliamus jų užimamai pareigybei, savarankiškai atlieka pareigybės aprašyme jiems pavestas darbo funkcijas, būtų mokama pareiginė alga, kuri atitinka Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede nustatytą pareiginės algos vidurinę reikšmę, o darbuotojams, kurie nuolat viršija lūkesčius, rodo didesnę iniciatyvą, teikia pasiūlymus savo iniciatyva, turi papildomų kompetencijų, žinių, kurias taiko atliekant darbo funkcijas, t. y. viršija pareigybei keliamus lūkesčius, būtų nustatomas didesnis, nei pareiginės algos vidurinė reikšmė, atlygis, laikantis Darbo apmokėjimo sistemos reikalavimų.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ PAKOPŲ STRUKTŪRA

8. Darbo apmokėjimo sistemos pagrindas yra RRT pareigybių struktūra, kurią sudaro RRT darbuotojų pareigybės, suskirstytos į pareigybių pakopas.

9. RRT pareigybės vertinamos ir lyginamos tarpusavyje vadovaujantis pareigybių priskyrimo pakopoms kriterijais (Darbo apmokėjimo sistemos 1 priedas), kurie nustatyti atsižvelgiant į RRT specifiką.

10. Pareigybės grupuojamos į pareigybių pakopas vertinant tik pareigybes, o ne jas užimančius darbuotojus.

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

IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ PAKOPŲ INTERVALAI IR JŲ NUSTATYMO TVARKA

12. Darbuotojų pareiginei algai apskaičiuoti taikomas Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis.

13. RRT pareigybės pagal pareigybių priskyrimo pakopoms kriterijus (Darbo apmokėjimo sistemos 1 priedas) sugrupuotos į 7 pareigybių pakopas nuo žemiausios (pirmos) iki aukščiausios (septintos).

14. Kiekvienai RRT pareigybės pakopai yra nustatytas pareiginės algos (bruto) eurais ir pareiginės algos koeficientais intervalo plotis (Darbo apmokėjimo sistemos 2 priedas).

15. Pareigybės pakopų pareiginės algos koeficientų intervalų plotis didinamas nuosekliai, kylant nuo žemesnės į aukštesnę pareigybės pakopą, neviršijant RRT tarybos pirmininko pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficiento reikšmės ir pareiginės algos eurais sumos.

16. VT pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis, nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede, DS pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis, nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede.

17. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, RRT darbo užmokesčio fondui bei RRT priskirtoms funkcijoms. Vykdoma nuolatinė kitų įstaigų viešai

¹ DS nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis¹ galioja iki 2024 metų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkiama papildoma atlygio rinkos informacija, segmentuota pagal pareigybių funkcijas.

18. Viršyti intervalo plotį, atsižvelgiant į RRT veiklos specifiką, galima:

18.1. tik pagrįstais išimtiniais atvejais dėl išskirtinės ar kritinės darbuotojo svarbos RRT veiklai, siekiant pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos trūkstamų profesijų darbuotojus;

18.2. atsižvelgiant į kai kurių profesijų darbuotojų stygių Lietuvos Respublikos darbo rinkoje arba darbuotojų aukštą kvalifikaciją, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1177 „Dėl Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąrašo patvirtinimo“.

19. Darbo apmokėjimo sistemos 18 punkte nurodytais atvejais pareigybėms Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede nustatyti pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 80 procentų. Sprendimą dėl konkretaus pareiginės algos koeficiento procentinio dydžio didinimo, atsižvelgiant į trūkstamų profesijų darbuotojo veiklos patirtį, specialiųjų žinių ir įgūdžių turėjimą, reikalingą RRT veiklos tikslams pasiekti, priima RRT tarybos pirmininkas.

20. Skelbiant konkursą pareigybei užimti, nurodomas pareiginės algos koeficientų intervalas iš nustatytos pareigybės pakopos. Jei skelbime buvo nurodytas pareiginės algos koeficientų intervalas, tuomet priimant ar skiriant darbuotoją į pareigas konkretų pareiginės algos koeficientą, išskyrus Darbo apmokėjimo sistemos 18 punkte nustatytus atvejus, iš pareigybės pakopai nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo RRT tarybos pirmininkui siūlo konkurso komisija arba tiesioginis darbuotojo vadovas, kai komisija nėra sudaroma, atsižvelgiant į skiriamo ar priimamo asmens sukauptą patirtį, turimas kompetencijas, kvalifikaciją.

V SKYRIUS

DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

21. Darbuotojo kasmetinio ar neeilinio veiklos vertinimo (toliau - vertinimas) metu taikomos šios priemonės:

Tarnybinė veikla vertinimo metu	Priemonės
„viršijanti lūkesčius“	<p>nustatyti didesnę pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę koeficientą, kuris yra ne mažesnis, nei tai pakopai nustatytas minimalus, ir kartu ne didesnis, negu nustatytas tos pareigybės pakopai didžiausias pareiginės algos koeficientas Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede</p> <p>finansuoti kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus²</p> <p>perkelti į aukštesnes pareigas, jei atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus, nustatant didesnę pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnę koeficientą, kuris yra ne mažesnis, nei tai pakopai nustatytas minimalus, ir kartu ne didesnis, negu nustatytas tos pareigybės pakopai didžiausias pareiginės algos koeficientas Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede</p>

² Priimtas sprendimas turi būti įgyvendintas per vienus metus nuo jo priėmimo dienos.

	suteikti iki 5 mokamų poilsio dienų ³ arba atitinkamai sutrumpinti darbo laiką
	skirti piniginę išmoką 50 arba 100 proc. darbuotojo pareiginės algos dydžio ⁴
„atitinkanti lūkesčius ⁵ “	–
„iš dalies atitinkanti lūkesčius“	nustatomas privalomas kvalifikacijos kėlimas
„neatitinkanti lūkesčių“	perkelti į žemesnes pareigas
	sudaryti veiklos gerinimo planą ⁶
	nustatyti mažesnę pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede nustatytas tos pareigybės pakopai mažiausias pareiginės algos koeficientas

22. Vertinimo metu tiesioginis vadovas darbuotojui pasiūlo vieną iš Darbo apmokėjimo sistemos 21 punkto lentelėje numatytų priemonių.

23. Darbuotojams, kurių tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal Darbo apmokėjimo sistemą.

VI SKYRIUS

PRIEMOKOS, SKATINIMAS, APDOVANOJIMAS

24. Darbuotojams skiriamos priemokos:

24.1. priemoka už pavadavimą, jei pavadavimo funkcija nėra numatyta darbuotojo pareigybės aprašyme ir darbuotojui raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo (dėl neplaninių priežasčių negalinčio vykdyti savo funkcijų) pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

³ Ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus. Šį pasiūlymas teikiamas įvertinus, ar darbuotojas neturi neišnaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus. Priimtas sprendimas turi būti įgyvendintas per vienerius metus nuo jo priėmimo dienos.

⁴ Bendrai piniginei išmoka negali viršyti 100 procentų nustatytosios darbuotojo pareiginės algos ir gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus. Vienerių metų terminas skaičiuojamas ne nuo priemonės paskyrimo dienos, o nuo atitinkamų metų sausio 1 d. iki gruodžio 31 d.

⁵ Darbuotojo teisinė padėtis nesikeičia.

⁶ Jei darbuotojo veikla vertinimo metu įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių, gali būti sudaromas ne trumpesnis nei 2 mėnesių ir ne ilgesnis kaip 6 mėnesių trukmės veiklos gerinimo planas. Jei pasibaigus veiklos gerinimo plano terminui, veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, darbuotojas atleidžiamas iš pareigų.

25. Kuriam darbuotojui pavesti atlikti pareigybės aprašyme nenumatytą užduotį ir skirti už tai priemoną, tiesioginis vadovas nusprendžia pagal pavaldžių asmenų turimas žinias, įgūdžius, tuo metu turimą darbo krūvį, kitus darbuotojo sugebėjimus.

26. Kiekviena Darbo apmokėjimo sistemos 24 punkte nurodyta priemoną negali būti mažesnė kaip 10 procentų ir didesnė kaip 30 procentų pareiginės algos dydžio.

27. Bendra visų priemonų skiriama suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos dydžio. Priemokos gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

28. Darbuotojo tiesioginis vadovas dokumentų valdymo sistemoje (toliau – DVS) pateikia RRT tarybos pirmininkui adresuotą motyvuotą tarnybinį pranešimą (toliau – tarnybinis pranešimas) dėl priemokos skyrimo, kuriame nurodomas priemokos skyrimo pagrindas ir jį paaškinančios aplinkybės, siūlomas priemokos dydis, priemokos mokėjimo trukmė. Dėl RRT grupių vadovų, departamentų direktorių, departamentams nepriklausančių skyrių vedėjų, RRT struktūriniais padaliniais nepriklausančių pareigybių tarnybinis pranešimas nėra rengiamas – priemokos skyrimą šiems asmenims gali inicijuoti RRT tarybos pirmininkas.

29. Prireikus RRT tarybos pirmininkas gali paprašyti tiesioginių vadovų papildomai žodžiu pagrįsti pateiktus pasiūlymus skirti priemoną (-as) ir (ar) pateikti papildomus paaškinimus dėl šių pasiūlymų.

30. RRT tarybos pirmininkas, įvertinęs gautą informaciją dėl priemonų skyrimo, priima sprendimus dėl konkrečių priemonų dydžių ir jų mokėjimo trukmės.

31. Darbuotojo tiesioginis vadovas privalo kontroliuoti darbuotojo darbo krūvį ir darbo rezultatus. Jei pasikeičia darbuotojo darbo sąlygos ar darbai, už kurių atlikimą buvo skirta priemoną, darbai neatliekami ir (ar) pablogėja jų rezultatai, RRT tarybos pirmininko sprendimu priemokos dydis ir mokėjimo terminas atitinkamai patikslinami arba priemokos mokėjimas panaikinamas.

32. VT už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai gali būti teikiami valstybės apdovanojimui gauti teisės aktų nustatyta tvarka.

33. Darbuotojai gali būti skatinami ir ne vertinimo metu už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant RRT nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus) skiriant nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka.

34. Darbuotojai skatinami atsižvelgiant į motyvuotą tiesioginio vadovo per DVS teikiamą prašymą, kuriame nurodoma skatintino darbuotojo objektyvūs duomenys (faktai), dėl kurių darbuotojas teikiamas skatinti.

35. Skatinti neteikiami darbuotojai, dėl kurių yra pradėti tarnybinio nusižengimo ar darbo pažeidimo tyrimai: VT neteikiami skatinti, jeigu jie turi galiojančių tarnybinių nuobaudų, DS neteikiami skatinti, jeigu per paskutinius šešis mėnesius jie yra padarę pareigų, nustatytų darbo teisės normose ar darbo sutartyje, pažeidimų.

VII SKYRIUS

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

36. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

37. Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

38. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantrą darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

39. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčių dydžio užmokestis.

40. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš Darbo apmokėjimo sistemos 33–39 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

41. Darbo užmokesčio sistema peržiūrima ir keičiama ne rečiau kaip vieną kartą per du metus, Darbo kodekso nustatyta tvarka vykdant informavimo ir konsultavimo procedūras su darbuotojų atstovus.

42. Konsultacijas dėl Darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo teikia RRT struktūrinis padalinys, atsakingas už veiklos valdymą.

43. Jei nustatant ar keičiant Darbo apmokėjimo sistemą darbuotojo pareiginė alga viršija/nesiekia tai pareigybės pakopai (Darbo apmokėjimo sistemos 2 priedas) nustatytos didžiausios/mažiausios pareiginės algos reikšmės, tam darbuotojui paliekama turima pareiginė alga.

44. Darbo apmokėjimo sistema skelbiama viešai RRT interneto svetainėje ir RRT DVS, prieinama visiems darbuotojams.

Lietuvos Respublikos ryšių reguliavimo tarnybos
darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos
1 priedas

PAREIGYBIŲ PAKOPŲ STRUKTŪRA

Pareigy- bės pakopa	Padalinys	Pareigybės	Pareigybių priskyrimo pakopai kriterijai
7	Elektroninių ryšių išteklių valdymo grupė	Grupės vadovas	Pareigybė reikalauja kompetencijos vadovauti dideliame RRT padaliniui, atsakingam už atitinkamą (-as) RRT valdymo sritį (-is) ir (ar) padedančiam formuoti strateginius ar su tarptautinių santykių vystymu susijusius sprendimus pavestose valdymo srityse, ir koordinuoti procesus, susijusius su šių sprendimų įgyvendinimu, ar vykdyti didelės apimties ir (ar) svarbos bendrąsias funkcijas
	Elektroninių ryšių reguliavimo grupė	Grupės vadovas	
	Geležinkelių ir pašto reguliavimo grupė	Grupės vadovas	
	Skaitmeninių paslaugų reguliavimo grupė	Grupės vadovas	
	Strateginio valdymo grupė	Grupės vadovas	
	Teisės ir vartotojų teisių apsaugos grupė	Grupės vadovas	
	Spektro ir įrenginių priežiūros departamentas	Departamento direktorius	
	Veiklos valdymo departamentas	Departamento direktorius	
6	Pareigybės, nepriklausančios struktūriniais padaliniais	Vyriausieji patarėjai	Pareigybė reikalauja aukščiausios kompetencijos eksperto profesionalumo, gebėjimo savarankiškai rengti sudėtingiausius sprendimus (vykdyti itin sudėtingas užduotis) ir (ar) teikti siūlymus dėl RRT politikos/valdymo srities formavimo, konsultuoti RRT tarybą ir (arba) Pareigybėje numatytas vadovavimas komandai, įgyvendinančiai strateginius RRT projektus ir atsakomybė už jų įgyvendinimą
		Projektų vadovai	
5	Elektroninių ryšių išteklių valdymo grupė	Vyriausieji patarėjai Vyriausieji analitikai	

Pareigy- bės pakopa	Padalinys	Pareigybės	Pareigybių priskyrimo pakopai kriterijai
		Vyriausieji inžinieriai	<p>Pareigybė reikalauja aukštos kompetencijos ir (ar) kelių sričių profesionalaus eksperto, gebančio savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus (ar vykdyti didelės apimties užduotis) ir (ar) teikti pasiūlymus dėl politikos ir (ar) priskirtos veiklos srities uždavinių įgyvendinimo, kompetencijų ir (arba)</p> <p>Pareigybėje nustatytas vadovavimas mažesniai RRT padaliniui (ar komandai), atliekančiam politikos įgyvendinimą arba padaliniui, vykdančiam bendrąsias funkcijas, ir atsakomybė už pavestos veiklos dalį</p>
	Elektroninių ryšių reguliavimo grupė	Vyriausieji patarėjai Vyriausieji analitikai	
	Geležinkelių ir pašto reguliavimo grupė	Vyriausieji patarėjai Vyriausieji analitikai	
	Skaitmeninių paslaugų reguliavimo grupė	Vyriausieji patarėjai Vyriausieji analitikai Vyriausieji ekspertai	
	Strateginio valdymo grupė	Vyriausieji patarėjai Vyriausieji analitikai Projektų vadovai Vyriausieji ekspertai	
	Teisės ir vartotojų teisių apsaugo grupė	Vyriausieji patarėjai	
	Spekto ir įrenginių priežiūros departamentas	Skyrių vedėjai Vyriausieji patarėjai Vyriausieji inžinieriai	
	Veiklos valdymo departamentas	Skyrių vedėjai Vyriausieji ekspertai	
	Finansų skyrius	Skyriaus vedėjas	

Pareigy- bės pakopa	Padalinys	Pareigybės	Pareigybių priskyrimo pakopai kriterijai
	Pareigybės, nepriklausančios struktūriniais padaliniais	Vyriausieji analitikai	
4	Elektroninių ryšių išteklių valdymo grupė	Vyresnieji patarėjai Vyresnieji analitikai Vyresnieji inžinieriai	Pareigybė reikalauja atskiros srities eksperto kompetencijos ir (ar) kelių sričių eksperto kompetencijų – profesionalumo, gebėjimo savarankiškai rengti vidutinio sudėtingumo ir sprendimus (ar vidutinės apimties užduotis) ir (ar) teikti pasiūlymus dėl politikos ir (ar) priskirtos veiklos srities uždavinių įgyvendinimo
	Elektroninių ryšių reguliavimo grupė	Vyresnieji patarėjai Vyresnieji analitikai	
	Geležinkelių ir pašto reguliavimo grupė	Vyresnieji patarėjai Vyresnieji analitikai	
	Skaitmeninių paslaugų reguliavimo grupė	Vyresnieji patarėjai Vyresnieji analitikai Vyresnieji ekspertai	
	Strateginio valdymo grupė	Vyresnieji patarėjai Vyresnieji analitikai Vyresnieji ekspertai Vyresnieji koordinatoriai	
	Teisės ir vartotojų teisių apsaugo grupė	Vyresnieji patarėjai	
	Spektro ir įrenginių priežiūros departamentas	Vyresnieji patarėjai Vyresnieji inžinieriai	
	Veiklos valdymo departamentas	Vyresnieji ekspertai Vyresnieji koordinatoriai Vyresnieji IT administratoriai	
	Finansų skyrius	Vyresnieji finansininkai	
	Pareigybės, nepriklausančios struktūriniais padaliniais	Vyresnieji analitikai	

Pareigy- bės pakopa	Padalinys	Pareigybės	Pareigybių priskyrimo pakopai kriterijai
3	Elektroninių ryšių išteklių valdymo grupė	Patarėjai Analitikai Inžinieriai	Pareigybė reikalauja atskiros srities eksperto kompetencijų, rengiant sprendimus ir (ar) teikiant nesudėtingus ir (ar) mažos apimties siūlymus (vykdant užduotis) dėl politikos ir (ar) priskirtos veiklos srities uždavinių įgyvendinimo, kartais kontroliuojant jo darbo eigą
	Elektroninių ryšių reguliavimo grupė	Patarėjai Analitikai	
	Geležinkelių ir pašto reguliavimo grupė	Patarėjai Analitikai	
	Skaitmeninių paslaugų reguliavimo grupė	Patarėjai Analitikai Ekspertai	
	Strateginio valdymo grupė	Patarėjai Analitikai Kordinatoriai Ekspertai	
	Teisės ir vartotojų teisių apsaugo grupė	Patarėjai	
	Spektro ir įrenginių priežiūros departamentas	Patarėjai Inžinieriai	
	Veiklos valdymo departamentas	Kordinatoriai Ekspertai IT administratoriai	
	Finansų skyrius	Finansininkai	
	Pareigybės nepriklausančios struktūriniais padaliniais	Analitikai	
2	Elektroninių ryšių išteklių valdymo grupė	Vyriausieji specialistai/specialistai	

Pareigy- bės pakopa	Padalinys	Pareigybės	Pareigybių priskyrimo pakopai kriterijai
		Pradedantieji analitikai Pradedantieji inžinieriai	Pareigybė reikalauja pradinio lygmens atskiros srities eksperto kompetencijų, rengiant sprendimus ir (ar) teikiant siūlymus dėl politikos formavimo (ar techninio pobūdžio funkcijų vykdymo) su nuolatine priežiūra
	Elektroninių ryšių reguliavimo grupė	Vyriausieji specialistai/specialistai pradedantieji analitikai	
	Geležinkelių ir pašto reguliavimo grupė	Vyriausieji specialistai/specialistai Pradedantieji analitikai	
	Skaitmeninių paslaugų reguliavimo grupė	Vyriausieji specialistai/specialistai Pradedantieji analitikai	
	Strateginio valdymo grupė	Vyriausieji specialistai/specialistai Pradedantieji analitikai	
	Teisės ir vartotojų teisių apsaugo grupė	Vyriausieji specialistai/specialistai	
	Spektro ir įrenginių priežiūros departamentas	Vyriausieji specialistai/specialistai Pradedantieji inžinieriai	
	Veiklos valdymo departamentas	Vyriausieji specialistai/specialistai Administratoriai	
	Finansų skyrius	Specialistai	
1	Veiklos valdymo departamentas	Ūkio administratorius	Pareigybė reikalauja techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir (ar) žinios; funkcijos aiškiai apibrėžtos, dirbama pagal taisykles (procedūras).

Lietuvos Respublikos ryšių reguliavimo
tarnybos darbo apmokėjimo sistemos
2 priedas

PAREIGYBIŲ PAKOPŲ PAREIGINĖS ALGOS⁷ IR KOEFICIENTŲ⁸ INTERVALAI

Pareigybės pakopos	Minimali reikšmė	Minimalus koeficientas	Vidurio reikšmė	Koeficiento vidurkis	Maksimali reikšmė	Maksimalus koeficientas
7	4285	2,4	4821	2,7	5356	3
6	4106	2,3	4464	2,5	4642	2,6
5	3571	2	3910	2,2	4250	2,4
4	3035	1,7	3392	1,9	3749	2,1
3	2500	1,4	2850	1,6	3200	1,8
2	2100	1,2	2475	1,4	2850	1,6
1	1964	1,1	2142	1,2	2321	1,3

Šioje lentelėje nurodyti pareigybių pakopų pareiginės algos (bruto) ir koeficientų intervalai atitinka VT pareiginės algos koeficientą, įskaičius priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, ir DS pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, įskaitant kintamąją dalį.

⁷ $PA = (PAK * BD) + (S/100 * (PAK * BD))$

PA - pareiginė alga, Eur PAK – pareiginės algos koeficientas; BD – bazinis dydis - 1785,4 Eur; S – stažas metais

⁸ $DPPK = PA/1785,4$

DPPK – darbuotojo pareigybės pakopos koeficientas; PA – pareiginė alga; BD – bazinis dydis - 1785,4 Eur

