



**LIETUVOS PROBACIJOS TARNYBOS
DIREKTORIUS**

ĮSAKYMAS

**DĖL LIETUVOS PROBACIJOS TARNYBOS DIREKTORIAUS 2024 M. SAUSIO 10 D.
ĮSAKymo NR. V-8 „DĖL LIETUVOS PROBACIJOS TARNYBOS KARJEROS
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO
SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠO PATVIRTINIMO“
PAKEITIMO**

2026 m. rugsėjo d. Nr. V-
Vilnius

1. P a k e i ė i u Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašą, patvirtintą Lietuvos probacijos tarnybos direktoriaus 2024 m. sausio 10 d. įsakymu Nr. V-8 „Dėl Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo patvirtinimo“:

1.1. Papildau 12.3 papunkčiu:

„12.3. pasikeitus Aprašo 3 punkte nurodytų ar kitų teisės aktų nuostatoms, reglamentuojančioms darbo apmokėjimą.“

1.2. Pakeičiu 13 punkto pirmąją pastraipą ir ją išdėstau taip:

„13. Priskiriant Tarnybos valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareigybes tam tikrai Tarnybos pareigybių struktūros pakopai bei nustatant pareigybėms didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius valstybės tarnautojams Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede nustatytus, o darbuotojams Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus, taikomi objektyvūs, lyties požiūriu neutralūs kriterijai (Aprašo 2 priedas):“.

1.3. Papildau 13.7 ir 13.8 papunkčiais:

„13.7. pastangos;

13.8. įgūdžiai.“

1.4. Pakeičiu 15 punktą ir jį išdėstau taip:

„15. Tokios pačios ar panašiausios pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas pareigybės bei vienodos vertės pareigybės (kurių darbinė veikla yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšminga, siekiant įstaigos veiklos tikslų, negu kitos palyginamosios pareigybės) grupuojamos į vieną pareigybių pakopą.“

1.5. Pakeičiu 20 punktą ir jį išdėstau taip:

„20. Valstybės tarnautojo ir darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo pareigybės pakopai nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo ir nuo valstybės tarnautojo ar darbuotojo veiklos rezultatų, kompetencijos ir įgūdžių lygio, priskiriamų užduočių sudėtingumo. Tarnybos darbo apmokėjimo sistema orientuota į vidinio teisingumo užtikrinimą – garantuojamas tolygus atlygis už tokį patį ir (ar) vienodos vertės darbą.“

1.6. Papildau 27¹ punktu:

„27¹. Pakeitus Tarnybos darbo apmokėjimo sistemą Aprašo 12 punkte ar 27 punkte nurodytais atvejais, valstybės tarnautojams ir darbuotojams nustatyti pareiginės algos koeficientai nėra keičiami, išskyrus, jei jie yra mažesni nei tai pareigybių pakopai, kuriai priskiriama valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareigybė, nustatyta mažiausia koeficientų intervalo reikšmė.“

1.7. Pakeičiu 30 punktą ir jį išdėstau taip:

„30. Nustatant pareiginės algos koeficientus darbuotojams, vadovaujamosi Darbo apmokėjimo įstatymo 6 straipsnio 4–6 dalimis ir Aprašu.“

1.8. Pakeičiu 31.2 papunktį ir jį išdėstau taip:

„31.2. nuo 90 procentų iki 100 procentų pareiginės algos koeficientų intervalo ribose – prieš priimant į pareigas valstybės tarnautoją ar darbuotoją, kai naujai priimamas valstybės tarnautojas ar darbuotojas turi 2 metų darbo patirtį pareigybės aprašyme nustatytoje veiklos srityje, jei pareigybės aprašyme nereikalaujama turėti darbo patirties, arba 2 metais didesnę nei reikalaujama tam tikros srities darbo patirtį ir (arba) yra įgijęs pareigybei nustatytoms funkcijoms atlikti reikalingus įgūdžius (baigęs tam tikrus kursus ar mokymus), pateikus tai patvirtinančius dokumentus, arba kitais tarnybiniame pranešime nurodytais argumentuotais atvejais;“.

1.9. Pakeičiu 32.3 papunktį ir jį išdėstau taip:

„32.3. socialinių paslaugų srities darbuotojams, įgijus kvalifikacinę kategoriją, pasikeitus kvalifikacinei kategorijai ar pasibaigus kvalifikacinės kategorijos galiojimo terminui;“.

1.10. Pakeičiu 33 punktą ir jį išdėstau taip:

„33. Tarnybos direktorius, esant struktūrinio padalinio vadovo ar Tarnybos kanclerio, ar Tarnybos direktoriaus pavaduotojo motyvuotam siūlymui ir Strateginės veiklos organizavimo ir valdymo komisijos (toliau – Komisija) pritarimui, atsižvelgdamas į Aprašo 13 punkte nustatytus kriterijus (Aprašo 2 priedas) arba esant Tarnybos darbuotojų ir darbdavio atstovų komiteto siūlymui, arba kitais pagrįstais atvejais (pvz., dėl išskirtinės ar kritinės darbuotojo svarbos Tarnybos veiklai, siekiant pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos darbuotojus ar siekiant nustatyti darbuotojui ne žemesnį pareiginės algos koeficientą nei pareigybės pakopai nustatyta pareiginės algos koeficientų intervalo minimali reikšmė), gali priimti sprendimą dėl darbuotojų (-o) pareiginės algos koeficiento padidinimo, nustatant ne daugiau kaip 0,18 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau neviršydamas Aprašo 1 priede pareigybės pakopai nustatytų pareiginės algos maksimalių koeficientų intervalų reikšmių ir atsižvelgdamas į Tarnybos darbo užmokesčio fondui skirtus valstybės biudžeto asignavimus.“

1.11. pakeičiu VI skyriaus pavadinimą ir jį išdėstau taip:

„VI SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS IR KITŲ PRIEMONIŲ TAIKYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ“.

1.12. Pakeičiu 34.3 papunktį ir jį išdėstau taip:

„34.3. valstybės tarnautojui gali būti taikomos Aprašo 39.1–39.6 papunkčiuose nustatytos skatinimo priemonės, arba“.

1.13. Papildau 34.5 papunkčiu:

„34.5. darbuotojui parinkus vieną iš Aprašo 34.1, 34.2, 34.4 papunkčiuose nustatytų priemonių, jam papildomai gali būti taikomos Aprašo 39.1 ir 39.5 papunkčiuose nustatytos skatinimo priemonės.“

1.14. Pakeičiu 35 punktą ir jį išdėstau taip:

„35. Kai valstybės tarnautojo ar darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia. Taip pat gali būti taikomos:

35.1. darbuotojui – Aprašo 39.1 ir 39.5 papunkčiuose nustatytos skatinimo priemonės;

35.2. darbuotojui tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Tarnybos direktoriaus sprendimu, Aprašo 39.7 papunktyje nustatyta skatinimo priemonė – nustatoma nuo 5 iki 15 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis iki kito veiklos vertinimo metu priimto sprendimo;

35.3. skatinimo priemonės, numatytos Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje, kai valstybės tarnautojas ar darbuotojas atitinka šioje sutartyje nustatytas sąlygas.“

1.15. Pakeičiu 46.3 papunktį ir jį išdėstyti taip:

„46.3. įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, trunkančią ilgiau kaip 20 darbo dienų (kai įprastas darbo krūvis padidėja dėl kito valstybės tarnautojo ar

darbuotojo laikinojo nedarbingumo – trunkančią 10 darbo dienų ir ilgiau) – nuo 10 procentų iki 40 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.“

1.16. Pakeičiu 1 priedą ir jį išdėstau nauja redakcija (pridedama).

1.17. Pakeičiu 2 priedą ir jį išdėstau nauja redakcija (pridedama).

2. P a v e d u Teisės ir personalo skyriui:

2.1. supažindinti su šiuo įsakymu Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis;

2.2. organizuoti šio įsakymo paskelbimą Lietuvos probacijos tarnybos interneto svetainėje.

Direktorius

Romas Ostanavičius

Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų
ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo
apmokėjimo sistemos aprašo
1 priedas

**LIETUVOS PROBACIJOS TARNYBOS
KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA,
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI IR DARBO UŽMOKESČIO (BRUTO) RIBOS**

Eil. Nr.	Pareigybės pakopa	Pareigybės pavadinimas	Pareiginės algos koeficientų intervalo reikšmė			Darbo užmokesčio (bruto) ribos, eurai	
			Minimali	Vidurinė	Maksimali	Minimali	Maksimali
1	D-8	Kancleris	1,89	2,36	2,83	3398	5088
2	D-7	Skyriaus vedėjas	1,64	2,05	2,46	2949	4423
3	D-6	Patarėjas Patarėjas (turintis pavaldžių)	1,45	1,81	2,17	2607	3902
4	D-5	Vyriausiasis specialistas (duomenų apsaugos pareigūnas) Vyriausiasis specialistas*	1,30	1,62	1,94	2337	3488
5	D-4	Psichologas Vyriausiasis specialistas** Vyriausiasis specialistas (mokymų instruktorius)	1,18	1,47	1,76	2122	3164
6	D-3	Socialinis darbuotojas Vyriausiasis specialistas***	1,07	1,34	1,61	1924	2895
7	D-2	Mediatorius	0,98	1,22	1,46	1762	2625
8	D-1	Specialistas	0,87	1,09	1,31	1564	2355

* Vyriausiasis specialistas, atliekantis informacinių technologijų ar kibernetinės saugos srities funkcijas.

** Centrinų skyrių (Korupcijos prevencijos ir atitikties skyrius, Resocializacijos ir priežiūros skyrius, Strateginio planavimo ir finansų skyrius, Teisės ir personalo skyrius, Veiklos valdymo skyrius) vyriausiasis specialistas.

*** Teritorinių skyrių (Rytų Lietuvos skyrius, Vidurio Lietuvos skyrius, Vakarų Lietuvos skyrius) vyriausiasis specialistas.

Lietuvos probacijos tarnybos karjeros
valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių
pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo
sistemos aprašo
2 priedas

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

Kriterijus	Kriterijaus aprašymas		
	Pirmas lygmuo	Antras lygmuo	Trečias (aukščiausias) lygmuo
1. Veiklos (funkcijų) sudėtingumas – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis	Nesudėtingos ir vidutinio sudėtingumo funkcijos, kurias atliekant daugiau vadovaujamasi taisyklėmis ir procedūromis; turimas specialiąsias žinias reikia taikyti dažniausiai gerai pažįstamose srityse	Vidutinio sudėtingumo ir sudėtingos funkcijos, kurias atliekant reikia plačių ir nuodugnių atitinkamos srities žinių, gebėti analizuoti, apibendrinti pateiktą informaciją, gebėti rasti sprendimus susidarius įvairioms vidutinio sudėtingumo ir sudėtingoms situacijoms; gebėti konsultuoti darbuotojus, teikti metodinę pagalbą priskirtos srities (funkcijų) klausimais.	Sudėtingos ir aukšto sudėtingumo funkcijos, jas atliekant susiduriama su sudėtingomis, įvairiapusiškomis ir dažniausiai netipinėmis problemomis, kurioms išspręsti būtina derinti išsamias atitinkamos veiklos srities žinias su bendrosiomis žiniomis, gebėti analitiškai įvertinti ir apibendrinti problemas, nuolat tobulėti teorijos ir praktikos srityse.
2. Atsakomybės lygis – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės, kuri dalyvauja atliekant analizuojamą funkciją, faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą	Atsakomybės lygis – vidutinis. Neturi pavaldžių darbuotojų. Nuo atliekamos veiklos priklauso rezultatas, turintis įtakos padalinio veiklai.	Atsakomybės lygis – aukštas. Neturi pavaldžių darbuotojų. Veikla susijusi teisės aktų rengimu, išvadų teikimu, ar apskaitos tvarkymo, atsiskaitymo kontrole, ar analitiniu darbu, t. y. prognozuojamų ir analizuojamų rodiklių apskaičiavimu, vertinimo metodikų rengimu, stebėsena, programų vedimu ir pan. Nuo atliekamos veiklos priklauso rezultatas, turintis įtakos padalinio veiklai, kai kuriais atvejais – įstaigos veiklai.	Atsakomybės lygis – aukščiausias. Turi pavaldžių darbuotojų. Vadovauja padaliniui ar koordinuoja kelių padalinių veiklą. Atsakomybė už sprendimus, darančius įtaką įstaigos veiklos rezultatams, strateginiams tikslams, personalo ugdymui, įvaizdžiui ir pan.

3. Pareigybės pakeičiamumas	Dėl pareigybės kompetencijų būtų nesudėtinga arba vidutiniškai sudėtingą pakeisti darbuotoją	Dėl specifinių pareigybės kompetencijų gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją	Dėl specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams
4. Išsilavinimas ir darbo patirtis	Aukštesnysis ar specialusis vidurinis (įgytas iki 1995 m.) išsilavinimas; nėra reikalavimo turėti darbo patirtį ar papildomus įgūdžius	Tam tikros srities aukštasis išsilavinimas arba aukštasis išsilavinimas ir reikalavimas turėti darbo patirtį nuo 1 metų	Tam tikros srities aukštasis universitetinis išsilavinimas ir magistro kvalifikacinis laipsnis arba aukštasis universitetinis išsilavinimas ir reikalavimas turėti darbo patirtį nuo 2 metų ar (ir) vadovaujamo darbo patirtį
5. Savarankiškumo lygis – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui	Veikla atliekama savarankiškai, pasirenkant veiklos metodus, dažniausiai gerai pažįstamoje srityje; kontroliuojamas tarpinis rezultatas Kai kuriais atvejais būtina nuolatinė kontrolė ir vadovavimas	Veikla atliekama savarankiškai; savarankiškai pasirenkami veiklos metodai; dalis sprendimų priimami savarankiškai; kontroliuojamas tik galutinis užduoties rezultatas	Veikla atliekama savarankiškai, pasirenkant veiklos būdus ir priemones, savarankiškai priimant sprendimus bei prisiimant atsakomybę už veiklos atlikimo procedūrų ir rezultatų kokybę.
6. Papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas	Pareigybei nenustatytas reikalavimas turėti papildomų įgūdžių ar gebėjimų	Pareigybei reikalingas vienos rūšies papildomas įgūdis ar gebėjimai (pvz., mokėti užsienio kalbą)	Pareigybei reikalingi daugiau kaip vienas papildomas įgūdis ir (ar) gebėjimas (pvz., mokėti užsienio kalbą, turėti specialybės žinias ir įgūdžiai, kurios įgyjamos per papildomą mokymąsi, baigus specializuotas mokymo programas ar pan.)
7. Pastangos – kriterijus, apibrėžiantis fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekį, reikalingą pareigybės funkcijoms atlikti	Pakankamas minimalus protinių ir emocinių resursų kiekis. Užduotys atliekamos be didesnio įsitempimo, daugiausia rutininio pobūdžio, nereikalaujančios intensyvaus susikaupimo ar emocinio įsitraukimo	Reikalingas nuosaikus protinių ir emocinių resursų kiekis. Darbuotojas reguliariai susiduria su situacijomis, reikalaujančiomis susikaupimo, sprendimų priėmimo ar emocinio stabilumo. Pastangų lygis svyruoja, tačiau išlieka vidutinis	Būtinai didelis fizinių, protinių ir emocinių resursų mobilizavimas. Darbuotojas dažnai dirba sudėtingomis, nestandartinėmis ar didelės atsakomybės sąlygomis, kuriose reikia intensyvaus susitelkimo, greitų sprendimų ir aukšto emocinio atsparumo
8. Įgūdžiai –	Reikalingi pagrindiniai praktiniai	Reikalingas gebėjimas savarankiškai	Reikalingas aukštas profesinių ir

kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą praktinių gebėjimų lygį, leidžiantį savarankiškai ir efektyviai taikyti profesines žinias, metodus ir priemones, ir socialinių įgūdžių, susijusių su bendravimu, bendradarbiavimu, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis lygį	gebėjimai, leidžiantys atlikti aiškiai apibrėžtas, standartizuotas užduotis, gebėjimas taikyti įprastus metodus ir priemones. Sudėtingesnėse situacijose reikalinga pagalba ar papildomos instrukcijos. Bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai pakankami kasdienėms, nesudėtingoms situacijoms; konfliktines ar jautrias situacijas sprendžia su vadovo ar kolegų pagalba	taikyti profesines žinias, metodus ir priemones įvairiose situacijose. Efektyviai atliekamas tiek rutininis, tiek vidutinio sudėtingumo darbas. Bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai išvystyti — darbuotojas geba konstruktyviai komunikuoti, derinti interesus, spręsti nesudėtingus konfliktus ir palaikyti sklandų darbą komandoje	praktinių gebėjimų lygis, leidžiantis efektyviai spręsti sudėtingas, nestandartines situacijas ir taikyti pažangius metodus, gebėjimas priimti sprendimus esant neapibrėžtumui, optimizuoti procesus, konsultuoti kitus. Bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai aukšti — darbuotojas geba valdyti sudėtingas tarpasmenines situacijas, spręsti konfliktus, moderuoti diskusijas, koordinuoti skirtingų interesų grupes ir užtikrinti konstruktyvų bendradarbiavimą.
--	---	---	---

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Lietuvos probacijos tarnyba 304834984, Kareivių g. 1, 08351 Vilnius
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Dėl Lietuvos probacijos tarnybos direktoriaus 2024 m. sausio 10 d. įsakymo Nr. V-8 „Dėl Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo
Dokumento registracijos data ir numeris	2026-09-22 Nr. V-226
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	–
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Romas Ostanavičius, Direktorius
Sertifikatas išduotas	ROMAS OSTANAVIČIUS LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2026-09-22 14:42:21 (GMT+03:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2026-09-22 14:42:33 (GMT+03:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016, AS Sertifitseerimiskeskus EE
Sertifikato galiojimo laikas	2022-12-24 10:47:52 – 2027-12-23 23:59:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA-2, VI Registru Centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "DBSIS, Informatikos ir ryšių departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, į.k.188774822 LT", sertifikatas galioja nuo 2025-05-16 11:31:08 iki 2028-05-15 11:31:08
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	2
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	–
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	–
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	–
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	–
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	DBSIS, versija 3.5.90.5
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2026-09-23 13:42:37)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2026-09-23 13:42:37 DBSIS