

PATVIRTINTA

Lietuvos Respublikos valstybinio patentų biuro
direktoriaus 2023 m. gruodžio 22 d. įsakymu
Nr. 3R-140

(Lietuvos Respublikos valstybinio patentų biuro
direktoriaus 2024 m. spalio 8 d. įsakymo Nr. 3R-89
redakcija)

LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINIO PATENTŲ BIURO VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos Respublikos valstybinio patentų biuro valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Lietuvos Respublikos valstybinio patentų biuro (toliau – VPB) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – kartu darbuotojai), pareigybių lygių, pareiginės algos koeficientų dydžių ir jų intervalų nustatymo, priemonių skyrimo, skatinimo tvarką ir sąlygas.

2. Aprašo tikslas – sukurti skaidrią, teisingą, motyvuojančią, darbo rinkos sąlygas atitinkančią darbo apmokėjimo sistemą, siekiant pritraukti ir išlaikyti reikiamos kompetencijos darbuotojus, užtikrinti vidinį teisingumą ir padėti efektyviai bei skaidriai valdyti darbo užmokesčio fondą.

3. VPB darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ar lygiavertį darbą, skaidrumo, viešumo, teisinio apibrėžtumo, nuoseklumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, darbo santykių stabilumo, 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), globotinių (globotinių), rūpintinių (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, principais.

4. Šis Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“.

5. Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Valstybės tarnybos įstatyme, Darbo apmokėjimo įstatyme, Darbo kodekse.

II SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

6. Pareigybių lygių struktūros nustatymo tikslas – užtikrinti efektyvų darbo apmokėjimo sistemos veikimą ir valdymą. Pareigybių lygių struktūra nustatoma, įvertinus visas VPB pareigybes, sugrupavus jas į pareigybių lygius.

7. VPB pareigybės grupuojamos į pareigybių lygius pagal darbo turinio kompleksiskumą nuo žemiausios iki aukščiausios, atsižvelgiant į šio Aprašo 9 punkte nustatytus kriterijus ir šio Aprašo 1 priede įtvirtintus kriterijų aprašymus.

8. Priskiriant pareigybei lygį ir nustatant pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius šią pareigybę užimančio asmens tinkamam darbo rezultatui, pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. nėra vertinamas ją užimantis darbuotojas.

9. Pareigybių priskyrimo lygiams kriterijai:

9.1. atsakomybė – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

9.2. žinojimas ir žinių sudėtingumas – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai);

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

9.4. pakeičiamumas – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalaujančioje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužpildyta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos VPB vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams.

10. Atskirų VPB padalinių pareigybės pagal VPB padalinių vadovų pateiktą informaciją grupuojamos į lygius, išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės bei vadovaujantis pareigybių lyginimo kriterijais, nustatytais Aprašo 9 punkte, bei pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais.

11. Panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių lygį. Pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus skirtingų padalinių pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių lygių sistemą.

12. VPB pareigybių lygių struktūra, nustatyta šio Aprašo 2 priede, peržiūrima ir atnaujinama esant VPB struktūriniais pertvarkymams ar darbo organizavimo pokyčiams, steigiant naujas pareigybes.

III SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS INTERVALŲ REIKŠMIŲ NUSTATYMAS

13. Kiekvienam VPB pareigybės lygiui nustatomos pareiginės algos intervalo minimalios, maksimalios ir vidurio reikšmės (toliau – intervalo plotis).

14. Pareigybių lygiams priskirti pareiginės algos (bruto) intervalai nustatyti šio Aprašo 3 priede.

15. VPB darbuotojui konkretus pareiginės algos koeficientas nustatomas pareiginės algos (bruto) intervalo plotyje. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio. Pareiginės algos reikšmė atitinka pareiginės algos koeficientą su priedu už stažą (valstybės tarnautojams) ar pareiginės algos koeficientą su kintamąja dalimi (darbuotojams).

16. Minimalios valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareiginės algos reikšmės yra nustatytos Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede bei Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede.

17. Aukščiausio pareigybių lygio maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka VPB direktoriui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

18. Žemiausio pareigybių lygio pareiginės algos reikšmė atitinka minimalios mėnesinės algos dydžio reikšmę.

19. Tarpinių pareigybių lygių pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybių lygius.

20. Intervalo plotį sudaro 20 procentų intervalo vidurio reikšmės. Vidurio reikšmė yra prilyginama 100 procentų bei atitinkamai minimali reikšmė 80 procentų ir maksimali reikšmė 120

procentų. Intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkrečioms VPB darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

21. Pareiginės algos intervalai peržiūrimi ir keičiami pasikeitus VPB priskirtoms funkcijoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, VPB darbo užmokesčio fondui, pasikeitus situacijai darbo rinkoje.

22. Išskirtinių kompetencijų reikalaujančioms VPB darbuotojų pareigybėms, kurių pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota ir kurios gali būti apibrėžtos VPB direktoriaus įsakymu, 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, tačiau ne didesnis nei nustatytas VPB direktoriui.

23. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą VPB darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tam pareigybių lygiui nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), darbo apmokėjimo sistemoje tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra VPB darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas VPB, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tam pareigybės lygiui nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

IV SKYRIUS PRIEMOKŲ SKYRIMAS

24. Priemokos VPB darbuotojams skiriamos Valstybės tarnybos įstatymo ir Darbo apmokėjimo įstatymo bei šio Aprašo nustatyta tvarka.

25. Priemokos skiriamos:

25.1. už pavadavimą, kai darbuotojas jam pavedus raštu atlieka ir kito darbuotojo funkcijas – nuo 10 iki 30 proc. pareiginės algos dydžio priemoka. Priemokos dydis nustatomas atsižvelgiant į darbų, pavaduojamo valstybės tarnautojo ar darbuotojo funkcijų apimtį, sudėtingumą, skubą, būtiną skirti darbo laiką ir trukmę. Jeigu pavadavimas trunka ilgiau negu 1 mėnesį, skiriama nuo 20 iki 30 proc. pareiginės algos dydžio priemoka. Priemoka skiriama laikotarpiui iki į pareigas sugrįš pavaduojamas VPB darbuotojas, bet ne ilgiau nei iki kalendorinių metų pabaigos;

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

25.2.1. už papildomų užduočių vykdymą – nuo 10 iki 20 proc. pareiginės algos dydžio priemoka, atsižvelgiant į pavedamų užduočių kiekį, sudėtingumą, intensyvumą, krūvį ir skubą;

25.2.2. už papildomų užduočių vykdymą, kai dalyvaujama VPB ir Europos Sąjungos finansinės paramos ir tarptautinės finansinės paramos (Europos Sąjungos intelektinės nuosavybės tarnybos, Europos patentų tarnybos, Pasaulinės intelektinės nuosavybės organizacijos ir kt.) lėšomis finansuojamuose projektuose – nuo 10 iki 40 proc. pareiginės algos dydžio priemoka, atsižvelgiant į vykdomų projektų skaičių, apimtį, sudėtingumą, atliekamas funkcijas (rolę);

25.2.3. už papildomų užduočių – kuratoriaus funkcijų vykdymą pagal VPB valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis adaptacijos tvarkos aprašą, kai paskiriamas vienas kuratorius – 20 proc. pareiginės algos dydžio priemoka; jeigu vienu metu paskiriami du kuratoriai – po 10 proc. pareiginės algos dydžio priemoka kiekvienam kuratoriui, bendrai neviršijant 20 proc.

25.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės – nuo 10 iki 20 proc. pareiginės algos dydžio priemoka. Jeigu padalinyje yra laisvų pareigybių ir jų krūvis paskirstomas kitiems to paties ar kito padalinio darbuotojams, jiems bendrai mokama nuo 20 iki 30 proc. už vienai pareigybės tenkantį krūvį.

26. Skiriant šio Aprašo 25 punkte nurodytą priemoką, jos dydis negali būti mažesnis kaip 10 proc. ir didesnis kaip 80 proc. VPB darbuotojo, kuriam skiriama priemoka, pareiginės algos.

27. Inicijuoti priemonų skyrimą turi teisę VPB direktorius, VPB direktoriaus pavaduotojas ir VPB struktūrinių padalinių vadovai.

28. Kai priemoną inicijuoja VPB direktoriaus pavaduotojas ar struktūrinio padalinio vadovas (toliau – Priemoną inicijuojantis asmuo), jis teikia VPB direktoriui rašytinį teikimą dėl priemonos skyrimo, nurodydamas priemonos skyrimo pagrindą, konkrečius darbus ir darbo padidėjimo priežastis ar konkrečias papildomas pareigas ar užduotis, už kurias prašoma skirti priemoną, bei priemonos mokėjimo terminą (aplinkybes).

29. Priemoną inicijuojantis asmuo atsako už teikime pateiktų duomenų pagrįstumą, teisingumą ir atitikimą teisės aktų reikalavimams.

30. Priemonos dydis nustatomas VPB direktoriaus įsakymu. VPB direktoriaus įsakyme dėl priemonos nustatymo nurodoma, už kokius darbus (pareigas, užduotis) nustatoma priemoną, nurodomas konkretus priemonos mokėjimo terminas (aplinkybės).

31. Priemonos skiriamos neviršijant VPB nustatyto darbo užmokesčio fondo lėšų.

V SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, VIRŠVALANDINĮ DARBĄ

32. Už darbą poilsio ir švenčių dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, viršvalandinį darbą, budėjimą mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

VI SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

33. Kai VPB darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir VPB direktoriaus sprendimu:

33.1. 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;

33.2. VPB darbuotojas perkeltas į aukštesnes pareigas ir pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

34. Kai VPB darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir VPB direktoriaus sprendimu nustatoma pareiginė alga, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas. Tokia pati nuostata galioja ir VPB darbuotoją perkeltant į žemesnes pareigas.

35. VPB 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 VPB darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal VPB direktoriaus patvirtintą darbo apmokėjimo sistemą.

VII SKYRIUS

SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

36. VPB darbuotojai, gali būti skatinami Valstybės tarnybos įstatymo, Darbo apmokėjimo įstatymo ir kitų teisės aktų bei šio Aprašo nustatyta tvarka.

37. VPB darbuotojų skatinimo uždaviniai:

37.1. išlaikyti aukštą VPB darbuotojų motyvaciją ir didinti jų įsitraukimą į VPB veiklą;

37.2. didinti VPB darbuotojų pasitenkinimo darbu lygį;

- 37.3. siekti darbo ir VPB darbuotojo asmeninio gyvenimo balanso;
- 37.4. mažinti VPB darbuotojų kaitą.
- 38. VPB darbuotojai skatinami vadovaujantis šiais principais:
 - 38.1. objektyvumo ir teisingumo (teisingo atlygio už atliekamą darbą – veiklos rezultatus, aukštą kompetenciją, darbo efektyvumą, nepriekaištingą pareigų atlikimą, iniciatyvumą);
 - 38.2. lygiateisiškumo ir nešališkumo;
 - 38.3. proporcingumo ir sistemiškumo.
- 39. VPB darbuotojų skatinimo priemonės:
 - 39.1. parenkamos ir taikomos individualios, VPB darbuotojui tinkamiausios ir jį skatinančios priemonės;
 - 39.2. kuriamos motyvaciją, įsitraukimą didinančios darbo sąlygos ir aplinka, t. y. sveikos ir saugios darbo sąlygos, poilsio ir socialinės erdvės, sveikatingumo priemonės, psichologinis klimatas ir kt.;
 - 39.3. vykdoma VPB darbuotojų motyvacijos, įsitraukimo stebėseną, kiekvienais kalendoriniais metais atliekant VPB darbuotojų apklausas;
 - 39.4. atsižvelgiant į VPB darbuotojų motyvacijos, įsitraukimo stebėsenos rezultatus, nuolat kuriamos tobulinimo priemonės, kuriomis siekiama padidinti ir (ar) išlaikyti VPB darbuotojų įsitraukimo ir motyvacijos lygį.
- 40. VPB darbuotojai už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą gali būti skatinami:
 - 40.1. padėka, su kuria kartu gali būti įteikiamas iki 30 eurų vertės suvenyras;
 - 40.2. atminimo dovana (iki 200 eurų vertės);
 - 40.3. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant VPB nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus);
 - 40.4. suteikiant iki 5 mokamų poilsio darbo dienų (ne daugiau kaip 10 darbo dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;
 - 40.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip VPB darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;
 - 40.6. vienkartinę pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.
- 41. Padėka ir (ar) atminimo dovana gali būti skiriama VPB darbuotojui kiekvienu nurodytu atveju:
 - 41.1. VPB įsteigimo jubiliejaus proga;
 - 41.2. Pasaulinės intelektinės nuosavybės dienos proga;
 - 41.3. Darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis;
 - 41.4. VPB darbuotojui jo 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 darbo metų VPB jubiliejinių sukakčių progomis;
 - 41.5. VPB darbuotojui jo gyvenimo metų (30, 40, 50, 60, 70 m.) jubiliejinės sukakties proga;
 - 41.6. kai VPB darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius;
 - 41.7. Už VPB darbuotojo pateiktą ir VPB įgyvendintą idėją ar veiklos gerinimo pasiūlymą VPB direktoriaus sprendimu.
- 42. Atleidžiant darbuotoją iš darbo VPB jam gali būti įteikiama padėka ir (ar) iki 30 eurų vertės suvenyras. Atleidžiant darbuotoją iš darbo įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją ir atleidus iš pareigų dėl amžiaus jam gali būti įteikiama padėka ir iki 100 eurų vertės atminimo dovana.
- 43. Vienkartinės piniginės išmokos VPB darbuotojams skiriamos iš sutaupyto VPB darbo užmokesčio fondo teisės aktų nustatyta tvarka.
- 44. Už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai VPB darbuotojai gali būti teikiami valstybės apdovanojimui gauti teisės aktų nustatyta tvarka.

45. Apie VPB darbuotojų gautus paskatinimus, valstybės apdovanojimus įrašoma į asmens bylą, esant jo sutikimui gali būti viešinama VPB intranete ar interneto svetainėje teisės aktų nustatyta tvarka, VPB renginių metu ir kt.

46. VPB valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai jo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. VPB valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą už Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus šiame įstatyme numatytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos.

47. VPB darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų VPB pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai jo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

VIII SKYRIUS MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS

48. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki 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 darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo gali būti skiriama materialinė pašalpa:

48.1. dėl darbuotojo arba šiame skyriuje nurodyto darbuotojo artimo asmens ligos – 2 minimaliųjų mėnesinių algų (toliau – MMA) dydžio materialinė pašalpa, o jei šis nedarbingumas dėl jo ligos trunka ilgiau nei 2 mėnesius – nuo 3 iki 5 MMA dydžio pašalpa;

48.2. dėl darbuotojo artimo asmens mirties – 2 MMA dydžio pašalpa;

48.3. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo – nuo 2 iki 5 MMA dydžio pašalpa.

49. Mirus darbuotojui, jo šeimos nariams gali būti išmokama:

49.1. valstybės tarnautojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija;

49.2. iki 2 MMA dydžio (darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį) materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

50. Visais atvejais pašalpos skiriamos, darbuotojui pateikus prašymą, kuriame nurodomas materialinės pašalpos teisinis pagrindas ir aplinkybės bei pridedami šias aplinkybes patvirtinantys dokumentai. Pašalpos skiriamos ir mokamos neviršijant VPB skirtų lėšų.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

51. VPB darbo apmokėjimo sistemą ir jos pakeitimus tvirtina VPB direktorius, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras Darbo kodekso nustatyta tvarka.

52. Darbo apmokėjimo sistema peržiūrima ir atnaujinama Teisės ir tarptautinių reikalų skyriaus teikimu arba VPB direktoriaus iniciatyva, esant VPB struktūriniams pertvarkymams ar darbo organizavimo pokyčiams, steigiant naujas pareigybes, esant pokyčiams darbo rinkoje.

53. Darbo apmokėjimo sistema peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus.

54. Su Darbo apmokėjimo sistema supažindinami esami ir nauji VPB darbuotojai.

55. VPB pareigybių lygių struktūros sukūrimui gali būti taikomas ir analitinis-ekspertinis būdas, naudojant atitinkamą metodologiją. Sudarant VPB pareigybių lygių struktūrą, atliekant darbo užmokesčio rinkos tyrimus ar esant konsultacijų dėl žmogiškojo kapitalo valdymo poreikiui, gali būti pasitelkiami išorės ekspertai Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo nustatyta tvarka.

56. Įsigaliojus Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 naujai redakcijai, valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientai perskaičiuojami VPB valstybės tarnautojo iki šio įstatymo įsigaliojimo gautą pareiginę algą padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio

apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas. Nustatytas koeficientas fiksuojamas ir gali kilti tik per tarnybinės veiklos vertinimą ar parkėlus į lygiavertes pareigas, turinčias pavaldžių asmenų.

57. Įsigaliojus Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymui, VPB darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginė alga perskaičiuojama, pareiginės algos pastoviąją dalį, padalijant iš Pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas. Nustatytas koeficientas fiksuojamas ir gali kilti tik per tarnybinės veiklos vertinimą.

58. Šis Aprašas skelbiamas VPB interneto svetainėje.

Pareigybės lygis	Atsakomybė	Žinojimas ir žinių sudėtingumas	Veiklos sudėtingumas	Pakeičiamumas
9	įstaigos strategijos kūrimas ir jos įgyvendinimas	gilios valdymo, kompleksinės žinios (teorinių koncepcijų įvaldymas). Vadovauja įstaigai.	sprendimai orientuoti į strategijos įgyvendinimą. Naujos situacijos, alternatyvų paieška. Įvairiapusiškų problemų sprendimas. Klaidos gali turėti ilgalaikį poveikį visos įstaigos veiklai	dėl plataus skirtingų, įvairių sričių supratimo, ypatingai sunku rasti kandidatą rinkoje, tačiau nėra sunkus įvedimas dėl ekspertinių kompetencijų sutelkimo įstaigoje
8	specializuotų sričių atsakomybė, nuolatinis inovacijų generavimas, naujų procesų kūrimas	ekspertinės, valdymo, specializuotos žinios (teorinių koncepcijų įvaldymas). Gali kuruoti specializuotas įstaigos veiklos sritis.	sprendimai orientuoti į strategijos įgyvendinimą. Naujos situacijos, alternatyvų paieška. Klaidos gali turėti ilgalaikį poveikį pagrindiniams įstaigos procesams	pagrindinėse veiklose - sudėtinga rasti kandidatą ir sunku pakeisti, gali sklandžiai perimti darbus ne mažiau nei po 1 metų

7	funkcinė atskaitomybė, naujų metodų vystymas. Inovacijų generavimas, procesų pertvarkymas	brandžios, valdymo, profesinės (specializuotos srities) žinios. Gali vadovauti įgyvendinant tam tikros specializuotos srities veiklas.	planuoja savo ir/ar pagal kompetenciją kitų darbuotojų veiklą, atsako už nustatytų specifinių, strateginių veiklos gairių sukūrimą ir įgyvendinimą. Sprendžia labai sudėtingas situacijas nuolat besikeičiančioje aplinkoje	palaikančiose funkcijose sunku rasti kandidatą rinkoje, iš dalies sunku pakeisti, gali sklandžiai perimti darbus ne mažiau nei po 6 mėn.; pagrindinėse veiklose - sunku rasti kandidatą ir sunku pakeisti, gali sklandžiai perimti darbus ne mažiau nei po 1 metų
6	funkcinė atskaitomybė, veiklos tobulinimas, procesų pertvarkymas	profesinės žinios (techninės, specializuotos srities). Gali duoti nurodymus darbuotojams įgyvendinant tam tikros srities veiklas.	planuoja savo ir/ar pagal kompetenciją kitų darbuotojų veiklą, atsako už nustatytų bendrųjų veiklos gairių sukūrimą ir įgyvendinimą. Sprendžia sudėtingas situacijas dažniausiai įprastinėje aplinkoje	palaikančiose funkcijose sunku rasti kandidatą rinkoje, iš dalies sunku pakeisti, gali sklandžiai perimti darbus ne mažiau nei po 6 mėn.; pagrindinėse veiklose - sunku rasti kandidatą ir sunku pakeisti, gali sklandžiai perimti darbus ne mažiau nei po 1 metų
5	dalinė ar nesudėtinga funkcinė atskaitomybė, ir tiesioginė įtaka vieno ar kelių procesų, projektų rezultatams	profesinės / specializuotos žinios (specializuotų metodų, procesų išmanymas). Specialios srities išsilavinimas ar patirtis	planuoja savo veiklą, nustato srities darbo atlikimo metodus ir kuria procedūras. Nenuspėjamos ir dinamiškos sudėtingos ir vidutinio sunkumo situacijos	palaikančiose funkcijose nesunku rasti kandidatą rinkoje ir nesunku pakeisti; pagrindinėse veiklose - nesunku rasti kandidatą ir nesunku pakeisti, gali sklandžiai perimti darbus ne mažiau nei po 6-12 mėn.
4	dalinė ar nesudėtinga funkcinė atskaitomybė, ir tiesioginė įtaka vieno ar kelių procesų, projektų rezultatams	profesinės / specializuotos žinios (specializuotų metodų, procesų išmanymas).	planuoja savo veiklą, nustato srities darbo atlikimo metodus ir kuria procedūras. Nestandartinės situacijos, tačiau dažnu atveju būna prognozuojamos ar nuspėjamos	palaikančiose funkcijose iš dalies lengva rasti kandidatą rinkoje ir nesunku pakeisti; pagrindinėse veiklose - nesunku rasti kandidatą ir nesunku pakeisti, gali sklandžiai perimti darbus ne mažiau nei po 6-12 mėn.

3	tiesioginė įtaka proceso etapo rezultatams. Teikia pasiūlymus procesui tobulinti	praktinės žinios (specializuotų metodų, procesų taikymas)	planuoja savo veiklą pagal nustatytus prioritetus ir apribojimus. Besikeičiančios, standartinės situacijos	lengva rasti rinkoje ir nesunku pakeisti; gali sklandžiai perimti darbus nuo 3 mėn. iki 6 mėn.
2	minimaliai bendradarbiauja su kitais, darant poveikį t.t. proceso dalies rezultatams	elementarios praktinės žinios	pasikartojanti veiksmų seka, užduotys atliekamos pagal nustatytas procedūras	lengva rasti rinkoje ir nesunku pakeisti; gali sklandžiai perimti darbus po 3 mėn.
1	nereikalaujama	nereikalaujama	nereikalaujama	lengva rasti rinkoje ir nesunku pakeisti

Lietuvos Respublikos valstybinio patentų biuro valstybės
tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo
apmokėjimo sistemos aprašo
2 priedas
(Lietuvos Respublikos valstybinio patentų biuro direktoriaus
2026 m. balandžio 17 d. įsakymo Nr. 3R-49 redakcija)

LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINIO PATENTŲ BIURO PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

Pareigybės lygis	Pareigybės pavadinimas								
9		Direktorius							
8		Direktoriaus pavaduotojas							
		Teisės ir tarptautinių reikalų skyrius	Apeliacinis skyrius	Prekių ženklų ir dizaino skyrius	Išradimų skyrius	Paslaugų administravimo skyrius	Planavimo ir išteklių skyrius	Komunikacijos skyrius	Informacinių technologijų skyrius
7	Vyresnysis patarėjas	Vedėjas	Vedėjas	Vedėjas	Vedėjas	Vedėjas	Vedėjas	Vedėjas	Vedėjas
6		Patarėjas	Patarėjas	Patarėjas	Patarėjas	Patarėjas		Patarėjas	IT sistemų administratorius (tinklo ir patentų sistemų administravimas)
5		Vyr. specialistas		Ekspertas (vyr. specialistas)	Ekspertas (vyr. specialistas)	Vyr. specialistas, Vyr. specialistas (kokybės vadybos sistema)	Patarėjas	Vyr. specialistas (visuomenės švietimas prekių ženklų apsaugos klausimais), Vyr. specialistas	IT sistemų administratorius (prekių ženklų ir dizaino sistemų administravimas)

