

PATVIRTINTA

Utenos rajono savivaldybės kontrolieriaus

2025 m. vasario 26 d. įsakymu Nr. Į-5

UTENOS RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS VALSTYBĖS ARNAUTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Utenos rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato tikslus, principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Utenos rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos (toliau – Tarnyba) valstybės tarnautojų (toliau – tarnautojai) pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinama ir apdovanojama, nustatoma pareiginė alga atlikus tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimą.

2. Aprašas parengtas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, 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 www.vva.lrv.lt. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatymo, Darbo kodekso sąvokas.

3. Utenos rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo darbo apmokėjimo sistema apima:

- 3.1. darbo apmokėjimo principus;
- 3.2. taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą (-us);
- 3.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;
- 3.4. įstaigos pareigybių lygių struktūrą;
- 3.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;
- 3.6. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;
- 3.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką;
- 3.8. pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais, nei nurodyta Aprašo 3.7 papunktyje, atvejais sąlygas ir tvarką;
- 3.9. darbo apmokėjimo sistemos aprašo peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

4. Tarnybos darbo apmokėjimo sistema nustatyta 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), įvairių (įvairių), globalinį (globalinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminių padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS

PAREIGYBIŲ GRUPAVIMO Į PAREIGYBIŲ LYGIUS BŪDAS

5. Pareigybės grupuojamos į lygius, atsižvelgiant į tarnybos valstybės tarnautojų etatų skaičių ir struktūrą ir į pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Aprašo 6.2 papunktyje.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

6. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

6.1. laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

6.2. taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

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

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

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

6.3. vadovaujamosi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų aprašymu (žr. Aprašo 1 priedą).

IV SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

7. Tarnybos valstybės tarnautojų pareigybių lygių struktūrą sudaro trys lygiai (žr. Aprašo 2 priedą).

8. Aukščiausiam, t. y. trečiam pareigybių lygiui priskiriama įstaigos vadovo – savivaldybės kontrolieriaus – pareigybė.

9. Tarnybos valstybės tarnautojų pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama, steigiant naujas, Aprašo 2 priede nenurodytas, pareigybes.

V SKYRIUS

PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI

10. Trečiam (aukščiausiam) pareigybės lygiui konkreti pareiginės algos koeficiento reikšmė nustatoma Savivaldybės tarybos sprendimu.

11. Antram ir pirmam pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficiento minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).

12. Intervalo plotis sudaro +/-25 % intervalo vidurio reikšmės.

13. Antro ir pirmo pareigybės lygio minimali pareiginės algos intervalo reikšmė negali būti mažesnė už Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede pareigybei nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą.

14. Žingsnis tarp pareigybės lygių yra nuo 10 % iki 50 %, t. y. pareigybės, esančios žemesniame lygyje, koeficiento maksimali reikšmė yra nuo 10 % iki 50 % (priklausomai nuo pareigybių) mažesnė už pareigybės, esančios aukštesniame lygyje, koeficiento fiksuotą arba maksimalią (jei tokia nustatoma) reikšmę.

15. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede, maksimalus koeficientas negali viršyti Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių apraše nurodyto intervalo, kuriame yra savivaldybės kontrolieriaus pareigybė, maksimalios pareiginės algos koeficiento reikšmės.

16. Pareiginės algos koeficientų intervalai patvirtinti Aprašo 3 priede.

17. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Tarnybai priskirtoms funkcijoms.

VI SKYRIUS

PRIEMOKŲ, SKATINIMO IR APDOVANOJIMO SKYRIMAS

18. Priemokos valstybės tarnautojams skiriamos už:

18.1. pavdavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

19. Aprašo 18 punkte nurodytų priemokų konkrečius dydžius kiekvienu atveju nustato savivaldybės kontrolierius, tačiau šis dydis negali būti mažesnis nei 10 procentų pareiginės algos.

20. Aprašo 18 punkte nurodytų priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

21. Aprašo 18 punkte nurodytos priemokos skiriamos savivaldybės kontrolieriaus įsakymu ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

22. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

23. Valstybės tarnautojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

23.1. padėka;

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

23.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų

poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;

23.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

23.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

24. Aprašo 23 punkte nurodytos skatinimo priemonės taikomos, atsižvelgiant į atvejus, už kuriuos skatinama, ir į Tarnybos darbo užmokesčio fondą. Sprendimas dėl skatinimo įforminamas savivaldybės kontrolieriaus įsakymu.

VII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

25. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, savivaldybės kontrolieriaus sprendimu valstybės tarnautojui gali būti 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,

26. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, savivaldybės kontrolieriaus sprendimu valstybės tarnautojui gali būti 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.

27. Valstybės tarnautojams, kurių tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, didesnė pareiginė alga, taikant Aprašo 25 punkto nuostatą, nustatoma bent vieną kartą per 3 metus, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojui jau yra nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

VIII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO PAKEITIMAS KITAIŠ, NEI NURODYTA APRAŠO VII SKYRIUJE, ATVEJAIŠ

28. Jei keičiant darbo apmokėjimo sistemą valstybės tarnautojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia pareigybės lygiui nustatytą (-o) didžiausią (-io)/ mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), darbo apmokėjimo sistemoje tam valstybės tarnautojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol tarnautojas eina tas pačias pareigas Tarnyboje, arba tol, kol šiam tarnautojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į to pareigybių lygio nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

IX SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

29. Valstybės tarnautojams, kurių valstybės tarnybos stažas, įsigaliojus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymui, yra didesnis negu 20 metų, priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais fiksuojamas ir yra lygus iki Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo įsigaliojimo sukauptam priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą ir mokamas tol, kol tarnautojas eina pareigas valstybės tarnyboje.

Utenos rajono savivaldybės kontrolės ir
 audito tarnybos valstybės tarnautojų darbo
 apmokėjimo sistemos aprašo
 1 priedas

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

1. Veiklos sudėtingumo kriterijaus aprašymas:

Veiklos sudėtingumas apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis:

- atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis savarankiškai (nesudėtinga užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes; mažos apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro nereikšmingą įtaką Tarnybos užduočių (veiklos) rezultatams);
- atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta, kai metodikos, teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant metodiką, teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas); vidutinės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro tam įtaką Tarnybos užduočių (veiklos) rezultatams, tačiau neliečia kitų subjektų veiklos);
- atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (Tarnybai ir už Tarnybos ribų); didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką Tarnybos užduočių (veiklos) rezultatams bei liečia kitų subjektų veiklą

| VEIKLOS SUDĖTINGUMAS | |
|----------------------|--|
| Lygis | Aprašymas |
| I | Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (savarankiškai) |
| II | Atlieka vidutinio sudėtingumo ir(ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai) |
| III | Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (savarankiškai) |

2. Atsakomybės lygio kriterijaus aprašymas:

Atsakomybės lygis apibrėžia pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą.

| ATSAKOMYBĖS LYGIS | |
|-------------------|---|
| Lygis | Aprašymas |
| I | Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją aukštesnio lygio pareigybėms arba informacijos gavėjams. Šį atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie funkcijos atlikimo eigą |

| | |
|-----|---|
| II | Pareigybė, turinti šią atsakomybę dalyvauja veikloje (tai yra susijusių veiksmų sekoje, sukuriančioje laukiamą rezultatą; veikla turi pradžią ir pabaigą (arba nuolatos pasikartoja), bet tiesiogiai neatsako už rezultatą. Ji nepriima sprendimo, tačiau daro jam įtaką. Ši pareigybė atlieka paraminę funkciją (pataria, paaiškina, stebi, komentuoja, pritaria) bei suderina veiksmus. |
| III | Šio lygio atsakomybė gali būti priskiriama tik vienai pareigybei. Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį, turi teisę priimti sprendimą, kai susiduria su pasirinkimo galimybe. Ši pareigybė turi teisę deleguoti dalį atsakomybės (visos deleguoti negalima), tokiu atveju yra sumažinamas dalyvavimas, tačiau yra didinama kontrolė. Jei veiklos srityje pareigybė turi tokį atsakomybės lygį, tai yra vadovaujanti pareigybė. |

3. Darbo patirties kriterijaus aprašymas:

Profesinio darbo patirtis apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos nebūtinai toje pačioje įstaigoje, bet per visą darbinę karjerą visų rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Profesinė patirtis užskaitoma ir dirbusiems pagal darbo sutartis, ir pagal civilines sutartis taip pat.

| PROFESINIO DARBO PATIRTIS | |
|---------------------------|--------------------|
| Lygis | Aprašymas |
| I | Nuo 2 m. iki 5 m. |
| II | Nuo 5 m. iki 10 m. |
| III | Daugiau kaip 10 m. |

Utenos rajono savivaldybės kontrolės
ir audito tarnybos valstybės
tarnautojų darbo apmokėjimo
sistemos aprašo
2 priedas

**UTENOS RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA**

| Pareigybės lygis | Pareigybės pavadinimas |
|------------------|---|
| 3 | Utenos rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos savivaldybės kontrolierius |
| 2 | Utenos rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos savivaldybės kontrolieriaus patarėjas |
| 1 | Utenos rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos vyriausiasis specialistas |

Utenos rajono savivaldybės kontrolės ir
 audito tarnybos valstybės tarnautojų darbo
 apmokėjimo sistemos aprašo
 3 priedas

**UTENOS RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS PAREIGINIŲ ALGŲ
 KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

(baziniu dydžiu)

| Pareigybės lygis | Koeficientų reikšmės | | |
|------------------|----------------------|----------|-----------|
| | Minimali | Vidutinė | Maksimali |
| 3* | | | |
| 2 | 1,1 | 1,46 | 1,83 |
| 1 | 1,0 | 1,33 | 1,66 |

* konkreči pareiginės algos koeficiento reikšmė nustatoma savivaldybės tarybos sprendimu
