

PATVIRTINTA

Panevėžio miesto savivaldybės
kontrolieriaus 2024 m. vasario 1 d.
įsakymu Nr. V-1

(Panevėžio miesto savivaldybės
kontrolieriaus 2024 m. kovo 13 d.
įsakymo Nr. V-3 redakcija)

(Panevėžio miesto savivaldybės
kontrolieriaus 2024 m. spalio 23 d.
įsakymo Nr. V-7 redakcija)

PANEVĖŽIO MIESTO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ši Panevėžio miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato Panevėžio miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos (toliau – Tarnyba) valstybės tarnautojų (toliau – darbuotojai) darbo apmokėjimo principus, taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą (-us); pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą; pareigybių lygių struktūrą, pareiginių algų koeficientų intervalus, priemokų, skatinimo, apdovanojimo skyrimo tvarką, pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką, Sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką. Panevėžio miesto savivaldybės (toliau – Savivaldybė) kontrolieriui Sistema taikoma tiek, kiek jo darbo santykių imperatyviai nereglamentuoja Lietuvos Respublikos teisės aktai.

Keista Savivaldybės kontrolieriaus 2024 m. spalio 23 d. įsakymu Nr. V-7.

2. Sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ ir taikoma tiek, kiek to nereglamentuoja kiti Tarnybos veiklą reglamentuojantys įstatymai. Sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatymo, Darbo kodekso sąvokas.

3. Sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, 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 dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

4. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
 - 4.1. pareiginė alga;
 - 4.2. priemokos;
 - 4.3. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą;
 - 4.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

5. Pareigybės grupuojamos į lygius, atsižvelgiant į Tarnybos struktūrą, pareigybių skaičių, pareigybių lyginimo tarpusavyje būdą ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Sistemos 6.3 papunktyje.

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. panašiausios pareigybės pagal pareigybių aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną lygį;

6.3. taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai (detalus aprašymas pateiktas Sistemos 1 priede):

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

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

6.3.3. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai 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;

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

6.4. Aukščiausias kriterijaus lygis yra IV, žemiausias – I. Kriterijaus lygiuose nustatyti procentinės dalies intervalai: IV lygyje – nuo 31 iki 40 ir daugiau procentinė dalis, III lygyje – nuo 21 iki 30 daugiau procentinė dalis, II lygyje – nuo 11 iki 20 procentinė dalis, I lygyje – nuo 1 iki 10 procentinė dalis.

6.5. Kiekviena pareigybė įvertinama pagal 6 punkte nurodytus veiksmus ir priskiriama tam tikram kriterijaus lygiui bei nustatoma konkreti procentinė dalis iš kriterijaus lygio intervalo. Visų kriterijų nustatytos procentinės dalys sumuojamos, taip nustatant, kuriam pareigybės lygiui priskirtina pareigybė.

6.6. Galutinė pareigybių lygių struktūra (Sistemos 2 priedas) suformuojama atlikus visų pareigybių įvertinimą.

IV SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

7. Tarnybos darbuotojų pareigybių lygių struktūrą sudaro 4 lygiai (Sistemos 2 priedas).
8. Aukščiausiam, t. y. 4 pareigybių lygiui priskiriama įstaigos vadovo – Savivaldybės kontrolieriaus – pareigybė.
9. Tarnybos darbuotojų pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama, steigiant naujas, Sistemos 2 priede nenurodytas, pareigybes arba dėl darbo organizavimo pokyčių.

V SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

10. 4 (aukščiausiam) pareigybės lygiui konkreti pareiginės algos koeficiento reikšmė nustatoma Savivaldybės tarybos sprendimu.
11. Kitiems pareigybių lygiams nustatoma pareiginės algos koeficiento minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).
12. Intervalo plotis sudaro +/-25 % intervalo vidurio reikšmės.
13. Žingsnis tarp pareigybės lygių yra iki 10 %, t. y. pareigybės, esančios aukštesniame lygyje, koeficiento maksimali reikšmė yra iki 10 % didesnė už pareigybės, esančios žemesniame lygyje, koeficiento maksimalią reikšmę.
14. Aukščiausio pareigybių lygio maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Savivaldybės kontrolieriui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.
15. Žemiausio pareigybės lygio minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka iki Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo (toliau – Pakeitimo įstatymas) įsigaliojimo dienos darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.
16. 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.
17. Darbuotojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede, maksimalus koeficientas negali viršyti Savivaldybės kontrolieriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius.
18. Pareiginės algos koeficientų intervalai nustatyti Sistemos 2 priede.
19. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Tarnybai priskirtoms funkcijoms.
20. Naujai priimamų darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš Sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, atsižvelgiant į darbo patirtį, veiklos sudėtingumą, atsakomybės lygį ir pan.

VI SKYRIUS

PRIEMOKOS, PRIEDAI, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

21. Priemokos darbuotojams skiriamos už:
 - 21.1. pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo pareigybei nustatytas funkcijas;
 - 21.2. papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos;

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

22. Sistemos 21 punkte nurodytų priemonių konkrečius dydžius kiekvienu atveju įsakymu nustato savivaldybės kontrolierius, tačiau šis dydis negali būti mažesnis nei 10 procentų pareiginės algos.

23. Sistemos 21 punkte nurodytų priemonių suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

24. 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.).

25. Darbuotojams priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą sudaro vienas procentas pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma negali viršyti 20 procentų pareiginės algos, išskyrus darbuotojus, kurių tarnybos Lietuvos valstybei stažas įsigaliojus Pakeitimo įstatymui yra didesnis negu 20 metų, priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais yra užfiksuotas ir yra lygus Pakeitimo įstatymo įsigaliojimo dieną sukauptam priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydžiui procentais. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis nekinta ir šio dydžio priedas už iki Pakeitimo įstatymo įsigaliojimo dienos sukauptą tarnybos Lietuvos valstybei stažą yra mokamas tol, kol jie eina pareigas valstybės tarnyboje. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis išlieka ir darbuotojams grįžus į valstybės tarnybą. Šios dalies nuostatos taikomos darbuotojams, priimtiems į valstybės tarnautojo pareigas iki ar po Pakeitimo įstatymo įsigaliojimo dienos.

26. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

26.1. padėka;

26.2. 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);

26.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;

26.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka:

26.4.1. kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius;

26.4.2. nepriekaištingai (pavyzdingai) savo pareigas einantiems valstybės tarnautojams ir darbuotojams;

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

*Papildyta Savivaldybės kontrolieriaus 2024 m.
kovo 13 d. įsakymu Nr. V-3.*

26.6. pinigine išmoka Darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis. Ši išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus, negali viršyti 100 procentų pareiginės algos dydžio ir gali būti skiriama tik nepriekaištingai (pavyzdingai) savo pareigas einantiems darbuotojams;

*Papildyta Savivaldybės kontrolieriaus 2024 m.
kovo 13 d. įsakymu Nr. V-3.*

26.7. pinigine išmoka darbuotojų gyvenimo ir tarnybos metų jubiliejinių sukakčių progomis. Ši išmoka negali viršyti 100 procentų pareiginės algos dydžio.

27. Sistemos 26 punkte nurodytos skatinimo priemonės taikomos, atsižvelgiant į tai, už ką skatinama, ir į Tarnybos darbo užmokesčio fondą. Sprendimas dėl skatinimo įforminamas Savivaldybės kontrolieriaus įsakymu.

28. Už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai darbuotojai gali būti teikiami valstybės apdovanojimui gauti.

VII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

29. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, Savivaldybės kontrolieriaus sprendimu:

29.1. darbuotojui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

29.2. darbuotojui gali būti taikomos Sistemos 26 punkte nustatytos skatinimo priemonės, arba

29.3. darbuotojas perkeliamas į aukštesnes pareigas Tarnyboje ir jam taikomas pareiginės algos koeficientas iš pareigybei, į kurią darbuotojas perkeltas, pareiginės algos koeficientų intervalo, arba

29.4. darbuotojui gali būti taikomos kitos Tarnyboje nustatytos skatinimo priemonės (Sistemos 3 priedas).

30. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Savivaldybės kontrolieriaus sprendimu:

30.1. 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, arba

30.2. darbuotojas perkeliamas į žemesnes pareigas Tarnyboje ir jam taikomas pareiginės algos koeficientas iš pareigybei, į kurią darbuotojas perkeltas, pareiginės algos koeficientų intervalo.

31. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia.

32. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

33. 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 Sistemą.

VIII SKYRIUS

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

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

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

36. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

37. 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 du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Konkretų darbo užmokesčio dydį nustato Savivaldybės kontrolierius.

*Papildyta IX skyriumi Savivaldybės
kontrolieriaus 2024 m. kovo 13 d. įsakymu
Nr. V-3.*

IX SKYRIUS

PAPILDOMOS EFEKTYVIĄ TARNYBOS VEIKLĄ PADEDANČIOS UŽTIKRINTI PRIEMONĖS

38. Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

38.1. kai darbuotojai pagal kvietimą ar šaukimą yra išvykę į teismą arba į teisėsaugos ar kontrolės (priežiūros) funkcijas atliekančias institucijas;

38.2. kai darbuotojai išvykę karo prievolę administruojančios krašto apsaugos sistemos institucijos nurodymu;

38.3. artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

38.4. donorams – darbo dienomis, kuriomis jie teisės aktų nustatyta tvarka turi būti atleidžiami nuo tarnybos;

38.5. kai darbuotojai, gavę Savivaldybės kontrolieriaus (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą, – iki 2 darbo dienų per mėnesį;

Keista Savivaldybės kontrolieriaus 2024 m. spalio 23 d. įsakymu Nr. V-7.

38.6. kai darbuotojai teisės aktų numatytais atvejais tobulina kvalifikaciją;

38.7. santuokai ar partnerystei įstatymų nustatyta tvarka sudaryti – iki 3 laisvų darbo dienų.

*Keista Savivaldybės kontrolieriaus 2024 m.
kovo 13 d. įsakymu Nr. V-3.*

X SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

39. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tai pareigybių grupei 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 darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

40. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo užmokestį, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokiai pareigybei 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 Savivaldybės kontrolieriui.

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

1. Veiklos sudėtingumas – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei priskirtų funkcijų įvairovę, apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis.

VEIKLOS SUDĖTINGUMAS		
Kriterijaus lygis	Aprašymas	Dalis (procentais)
IV	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) įvairias užduotis (savarankiškai)	31–40
III	Atlieka sudėtingas ir (ar) įvairias užduotis (savarankiškai)	21–30
II	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) įvairovės užduotis	11–20
I	Atlieka nesudėtingas ir (ar) nedidelio įvairumo užduotis (savarankiškai ar su pagalba)	1–10

2. Atsakomybės lygis – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą.

ATSAKOMYBĖS LYGIS		
Kriterijaus lygis	Aprašymas	Dalis (procentais)
IV	Vadovaujančios funkcijos ir aukščiausias atsakomybės lygis, kuris suteikia teisę priimti sprendimus bei kontroliuoti.	31–40
III	Vadovaujančios funkcijos ir dalinė atsakomybė, už kurią atsakoma tiesiogiai; pareigybė atsakomybės lygiu dalinasi su IV lygio pareigybe, kuri gali jai deleguoti užduotis bei kontroliuoti jų vykdymą.	21–30
II	Patiriamosios, analizės, stebėsenos ir kitos funkcijos, priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams, sprendimų nepriima, bet daro jiems įtaką.	11–20
I	Funkcijos, reikalingos bendram rezultatui pasiekti, sprendimų nepriima.	1–10

3. Pakeičiamumo kriterijus – 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 įstaigos siekiamiems tikslams.

PAKEIČIAMUMAS		
Kriterijaus lygis	Aprašymas	Dalis (procentais)
IV	Priskirtos išskirtinai specifinės funkcijos, pareigybėje dirbantį darbuotoją labai sunku pakeisti.	31–40
III	Dalis priskirtų funkcijų yra specifinės, reikšmingos bei darančios įtaką, pareigybėje dirbantį darbuotoją sunku pakeisti.	21–30
II	Priskirtos funkcijos yra nesudėtingos, tačiau reikalaujančios tam tikrų įgūdžių ir žinių, pareigybėje dirbantį darbuotoją nėra labai sunku pakeisti.	11–20
I	Priskirtos funkcijos yra nesudėtingos, pareigybėje dirbantį darbuotoją lengva pakeisti.	1–10

4. Profesinio darbo patirties kriterijus – profesinio darbo patirtis metais, 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.

PROFESINIO DARBO PATIRTIS METAIS		
Kriterijaus lygis	Aprašymas	Dalis (procentais)
IV	Nuo 6 m. ir daugiau.	31–40
III	Nuo 4 m. iki 6 m.	21–30
II	Nuo 2 m. iki 4 m.	11–20
I	Iki 2 m.	1–10

Vertinant pareigybes, pildoma pareigybės vertinimo kriterijų lentelė (pridedama).

Pareigybės vertinimo kriterijai

(pareigybės pavadinimas ir vardas, pavardė (jei pareigybė užimta))

Eil. Nr.	Kriterijus	Kriterijaus aprašymas	Įvertinimas procentais
1.	Veiklos sudėtingumas – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei priskirtų funkcijų įvairovę, apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis.		
	IV (31–40 %)	<p>Atlieka itin sudėtingas ir (ar) įvairias užduotis (savarankiškai) <i>Itin sudėtinga užduotis</i> – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto mokslinėmis žiniomis ir sėkminga patirtimi, išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų). <i>Įvairios užduotys</i> – tokios, kurios turi daug skirtingų ypatybių, nevienodos, reikalauja daug žinių iš skirtingų sričių.</p>	
	III (21–30 %)	<p>Atlieka sudėtingas ir (ar) įvairias užduotis (savarankiškai). <i>Sudėtinga užduotis</i> – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų). <i>Įvairios užduotys</i> – tokios, kurios turi daug skirtingų ypatybių, nevienodos, reikalauja žinių iš skirtingų sričių.</p>	
	II (11–20 %)	<p>Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) įvairovės užduotis. <i>Vidutinio sudėtingumo užduotis</i> – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta, kai instrukcijos, metodikos, teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant instrukciją, metodą, teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodus yra pagrįstas). <i>Vidutinės įvairovės užduotys</i> – tokios, kurios turi nedaug skirtingų ypatybių, nepanašios tarpusavyje, reikalauja nedaug žinių iš skirtingų sričių.</p>	
	I (1–10 %)	<p>Atlieka nesudėtingas ir (ar) nedidelio įvairumo užduotis savarankiškai ar su pagalba. <i>Nesudėtinga užduotis</i> – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes. <i>Nedidelio įvairumo užduotys</i> – tokios, kurios atliekamos nuolat, panašios tarpusavyje, daro nereikšmingą ar vidutinę įtaką įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams.</p>	
2.	Atsakomybės lygis – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės poveikio lygį už laukiamą rezultatą.		
	IV (31–40%)	Šio lygio atsakomybė gali būti priskiriama tik vienai pareigybei. Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį, turi teisę priimti sprendimų, kai susiduria su pasirinkimo galimybe. Ši pareigybė turi teisę deleguoti dalį atsakomybės (visos deleguoti negalima), tokiu atveju	

Eil. Nr.	Kriterijus	Kriterijaus aprašymas	Įvertinimas procentais
		yra sumažinamas dalyvavimas, tačiau yra didinama kontrolė. <i>Jei veiklos srityje pareigybė turi tokį atsakomybės lygį, tai yra vadovaujanti pareigybė.</i>	
	III (21–30 %)	Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį, <i>gauna dalį atsakomybės iš IV atsakomybės lygio pareigybės ir už šią dalį atsako tiesiogiai.</i> Užduotis (-ys) jai yra deleguojamos. Ši pareigybė žino visumą ir gali ją įvardyti, tačiau nepriima sprendimų, nulemiančių visumos rezultata. Pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams.	
	II (11–20 %)	Pareigybė, turinti šią atsakomybę, <i>dalyvauja veikloje (sąveikauja su III, IV atsakomybės lygio pareigybėmis), bet iš dalies atsako už rezultata. Ji nepriima sprendimo, tačiau daro jam įtaką.</i> Ši pareigybė atlieka paraminę funkciją (pataria, paaiškina, stebi, komentuoja, pritaria) ir suderina veiksmus. Pareigybės (-ių) darbo rezultatas yra netiesiogiai panaudojamas pagrindiniam funkcijos / veiklos rezultatui pasiekti.	
	I (1–10 %)	Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė <i>kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją III–IV lygio pareigybėms.</i> Taip pat <i>teikia paslaugas, reikalingas kitų pareigybių darbui.</i> Šį atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą.	
3.	Pakeičiamumas – <i>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 įstaigos vykdomiems procesams ir siekiamiems tikslams.</i>		
	IV (31–40 %)	<i>Atlieka specifines funkcijas.</i> Kritinės būtinos kompetencijos. Pareigybė svarbi kaip konkurencingumo, veiklos tęstinumo garantija.	
	III (21–30 %)	Atlieka funkcijas, reikšmingas įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui. Įtaka aukšta, sudėtinga pakeisti.	
	II (11–20 %)	Įtaka nedidelė, bet sudėtinga pakeisti.	
	I (1–10 %)	Įtaka nedidelė, nelabai sudėtinga pakeisti.	
4.	Profesinio darbo patirties kriterijus – <i>profesinio darbo patirtis metais, apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas.</i>		
	IV (31–40 %)	Nuo 6 m. ir daugiau.	
	III (21–30 %)	Nuo 4 m. iki 6 m.	
	II (11–20 %)	Nuo 2 m. iki 4 m.	
	I (1–10 %)	Iki 2 m.	
IŠ VISO			

Panevėžio miesto savivaldybės
kontrolės ir audito tarnybos valstybės
tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos
2 priedas

**PANEVĖŽIO MIESTO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA IR
PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

(baziniu dydžiu)

Pareigybės lygis	Pareigybės pavadinimas	Pareigybės kriterijų lygių suma (procentais)	Koeficientų reikšmės		
			Minimali	Vidurinė	Maksimali
4*	Savivaldybės kontrolierius		2,50		
3	Savivaldybės kontrolieriaus pavadootojas	131–160	1,45	1,93	2,41
2	Vyriausiasis patarėjas	91–130	1,35	1,80	2,25
1	Vyriausiasis specialistas	70–90	1,26	1,68	2,10

* konkreti pareiginės algos koeficiento reikšmė nustatoma Savivaldybės tarybos sprendimu

Panevėžio miesto savivaldybės
kontrolės ir audito tarnybos valstybės
tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos
3 priedas

SKATINIMO PRIEMONĖS

SKATINIMO FORMA	PRIEMONĖS
Netiesioginis materialinis skatinimas	
1. Išlaidų transportui apmokėjimas	Automobilio stovėjimo mokesčio padengimas.
2. Stipendijų fondai	Išlaidų studijoms padengimas (visiškai arba iš dalies).
3. Medicininio aptarnavimo programos	Nemokamo (iš dalies apmokamo) darbuotojų medicininio aptarnavimo organizavimas.
4. Gyvybės draudimo programos	Darbuotojų gyvybės draudimo įmokų visiškai arba dalinis apmokėjimas, laikino nedarbingumo pašalpų skyrimas ir kt.
5. Sveikatos draudimas	Darbuotojų sveikatos draudimo įmokų visiškai arba dalinis apmokėjimas.