

PATVIRTINTA  
Šilutės rajono savivaldybės kontrolieriaus  
2024 m. sausio 25 d.  
įsakymu Nr. K1-(1.1E)-1

## **ŠILUTĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TVARKOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Šilutės rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojami Šilutės rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos (toliau – KAT) valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinama, nustatoma pareiginė alga atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimą.

Šilutės rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos vadovo (Savivaldybės kontrolieriaus) darbo užmokestį nustato Šilutės rajono savivaldybės taryba, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo, kitų teisės aktų nuostatomis ir tvarka.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis ir taikomas tiek, kiek to nereglamentuoja kiti atskirų sričių biudžetinių įstaigų veiklą reglamentuojantys įstatymai. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatymo, Darbo kodekso sąvokas.

3. KAT darbo apmokėjimo sistema apima:

- 3.1. darbo apmokėjimo principus;
- 3.2. pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;
- 3.3. pareiginių algų koeficientų intervalus;
- 3.4. priemokų ir skatinimo skyrimo tvarką;
- 3.5. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką;
- 3.6. KAT darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

4. Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – darbo apmokėjimo sistema) nustatoma 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), 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 UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS**

5. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 1) pareiginė alga;
- 2) priemokos;
- 3) piniginė išmoka;
- 3) priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (išskyrus įstaigos vadovus, tik valstybės tarnautojams);
- 4) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

### **III SKYRIUS**

#### **PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI**

6. Savivaldybės kontrolierius nustato pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius viršijančius Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos koeficientus:

- 6.1. išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą;
- 6.2. laikantis nuostatos, kad valstybės tarnautojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio;
- 6.3. taikant pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus:
  - 6.3.1. *veiklos sudėtingumo* lygį (apimtį), apibrėžiantį gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis:

- atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (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 įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);

- atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (vidutinio sudėtingumo užduotis – 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 metodas yra pagrįstas); vidutinės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką padalinio ir (ar) įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);

- atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (sudėtinga užduotis – 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); didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už įstaigos ribų;

- 6.3.2. *atsakomybės lygio*, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą. Išanalizuojami su pasirinkta įstaigos funkcija (veikla) susiję teisės aktai (padalinių nuostatai, nagrinėjamų pareigybių pareigybės aprašymai);

- 6.3.3. *žinojimo ir žinių sudėtingumo*, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

- 6.3.4 *profesinio darbo patirties*, kuris apskaičiuojamas sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas.

7. Savivaldybės kontrolierius nustato darbo apmokėjimo sistemą prieš tai atlikęs įstaigos darbo užmokesčio fondo analizę ir įvertinęs pareiginės algos diferencijavimo pagrįstumą atskiroms pareigybėms.

#### **IV SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS**

8. Kiekvienai KAT pareigybei nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).

8.1. Intervalo plotis sudaro +20 % intervalo vidurio reikšmės; intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

8.2. Žingsnis tarp pareigybių yra nuo 10 % iki 20 %, žemesnės pareigybės koeficiento maksimali reikšmė yra nuo 10 % iki 20 % (priklausomai nuo pareigybių) mažesnė už aukštesnės pareigybės, koeficiento maksimalią reikšmę.

8.3. Žemesnės pareigybės minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią įstaigoje darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

8.4. Aukštesnės pareigybės maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka KAT savivaldybės kontrolieriui Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčių apraše nurodyto intervalo, kuriame yra KAT savivaldybės kontrolieriaus pareigybė, pareiginės algos koeficiento vidurkį.

8.5. Tarpinių pareigybių pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnės į aukštesnes pareigybes.

8.6. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti KAT savivaldybės kontrolieriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintus valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius.

9. Pareiginės algos koeficientų intervalai (priedas) peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei KAT priskirtoms funkcijoms. Vykdoma nuolatinė kitų įstaigų viešai skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkiama papildoma atlygio rinkos informacija, segmentuota pagal pareigybių funkcijas.

#### **V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS**

10. Atsižvelgiant į tai, kad Tarnyboje patvirtintos tik 3 pareigybės, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai neskirstomi į lygius.

11. Kiekvienai pareigybei nustatomas konkretus koeficientų intervalas laikantis 6, 8 punktų nuostatų.

#### **VI SKYRIUS PRIEMOKŲ SKYRIMAS IR SKATINIMAS**

12. Priemokos valstybės tarnautojui skiriamos:

12.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo pareigybei nustatytas funkcijas (dėl laikino nedarbingumo, komandiruočių, kasmetinių ar tikslinių atostogų bei kitų aplinkybių arba kai pareigybė yra laisva);

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

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

13. Kiekviena Aprašo 12 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

14. Skiriamų priemonių bendra suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

15. Priemokos valstybės tarnautojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

16. 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.).

17. Priemokos skiriamos neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

18. Už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą valstybės tarnautojai gali būti skatinami Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka:

1) padėka;

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

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

4) vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

5) finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

## **VII SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ**

19. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimu:

1) valstybės tarnautojui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę nei tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

2) valstybės tarnautojui taikomos Valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 2 dalyje nustatytos skatinimo priemonės, arba

3) karjeros valstybės tarnautojas perkeliamas į aukštesnes pareigas ir nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnis nei tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

20. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau valstybės tarnautojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

21. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimu valstybės tarnautojui nustatoma mažesnė pareiginė alga, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą.

22. Kai tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

## **VIII SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ**

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

24. Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas tarnautojo darbo užmokestis.

25. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro tarnautojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

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

27. Tarnautojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš Aprašo 23–26 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

28. KAT vadovaujančių darbuotojų darbo poilsio diena, švenčių diena, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už jį mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, nebent susitariama kitaip.

## **IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

29. Įsigaliojus Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 naujai redakcijai (2023 m. gegužės 25 d. pakeitimo įstatymas Nr. XIV-1985), valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientai perskaičiuojami 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. Nustatytas koeficientas fiksuojamas ir negali būti sumažintas tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas.

30. Valstybės tarnautojams, kurių tarnybos Lietuvos valstybei stažas įsigaliojus aukščiau nurodytam įstatymui yra didesnis negu 20 metų, priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais yra fiksuojamas ir yra lygus šio įstatymo įsigaliojimo dieną sukauptam priedo dydžiui procentais. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis nekinta ir yra mokamas tol, kol jie eina pareigas valstybės tarnyboje.

31. Pareigybių pareiginė alga perskaičiuojama taikant Lietuvos Respublikos atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių įstatyme nustatytą indeksavimo dydį.

32. Darbo apmokėjimo sistema įstaigoje peržiūrima ir/ar keičiama ne rečiau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, atsižvelgiant į Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos koeficientus, teisės aktus, rinkos tendencijas ir įvertinus įstaigos finansines galimybes.

---

Šilutės rajono savivaldybės  
kontrolės ir audito tarnybos  
darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašo  
priedas

**ŠILUTĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS  
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

<b>Koeficientų reikšmės</b>					
<b>Pareigybės</b>	<b>VTĮ 1 priede nustatytas min. koef.</b>	<b>Minimali</b>	<b>Vidutinė</b>	<b>Maksimali</b>	<b>Žingsnis</b>
Savivaldybės kontrolierius		2,0			
Savivaldybės kontrolieriaus pavadootojas	0,98	1,56	1,68	1,79	-12 %
Kontrolės ir audito tarnybos patarėjas	0,77	1,35	1,42	1,50	-20 %