

PASVALIO RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Pasvalio rajono savivaldybės Kontrolės ir audito tarnybos (toliau – Tarnyba) darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Tarnybos valstybės tarnautojų pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, nustatoma pareiginė alga atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimą, mokamos priemokos, skatinama ir motyvuojama, skiriamos materialinės pašalpos. Tarnybos vadovo (toliau – Savivaldybės kontrolierius) darbo užmokestį nustato Pasvalio rajono savivaldybės taryba, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo bei kitų teisės aktų nuostatomis ir tvarka.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas), Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintomis Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis ir taikomas tiek, kiek to nereglamentuoja kiti biudžetinių įstaigų veiklą reglamentuojantys įstatymai.

3. Aprašas parengtas vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo ir tarnybos santykių teisių gynybos, darbo ir tarnybos 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

darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

4. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Darbo kodekso, Valstybės tarnybos įstatymo sąvokas.

II SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO STRUKTŪRA IR MOKĖJIMAS

5. Valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudaro:

5.1. pareiginė alga;

5.2. priemokos;

5.3. pinigine išmoka;

5.4. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą;

5.5. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

6. 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 darbuotojams apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš šio bazinio dydžio.

7. Darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį: ne vėliau kaip einamojo mėnesio 25 dieną ir kito mėnesio 10 dieną, o jeigu valstybės tarnautojas prašo, – kartą per mėnesį: ne vėliau kaip einamojo mėnesio 10 dieną. Pinigai pervedami į valstybės tarnautojo nurodytą asmeninę sąskaitą banke.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

8. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Tarnyboje yra nustatoma pareigybių lygių struktūra.

9. Pareigybių grupavimas pagal lygmenis nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Tarnybos vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant Tarnybos veiklos tikslus.

10. Pareigybių lygių aibėje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama įstaigos vadovo pareigybė. Pareigybės grupuojamos į lygius pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Aprašo 12 punkte (1 priedas).

11. Pareigybių grupavimas į lygius atliekamas šiais žingsniais:

11.1. įstaigos pareigybės grupuojamos į lygius išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

11.2. galutinė pareigybių lygių struktūra suformuojama atlikus pirmiau nurodytus žingsnius ir pristatoma bei aptariama Tarnyboje, prireikus atitinkamai koreguojama;

11.3. Tarnybos pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra, arba pasikeitus teisės aktams.

IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO, IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

12. Pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai yra šie:

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

12.1.1. kai atliekamos vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotys (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 Tarnybos veiklai ir (ar) rezultatams) – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,05;

12.1.2. kai atliekamos sudėtingos ir (ar) didelės apimties užduotys (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 (Tarnybai ir už jos ribų); didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką Tarnybos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už Tarnybos ribų – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,1.

12.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą:

12.2.1. vidutinis lygis – kai atliekama paraminė funkcija (patariama, paaiškinama, stebima, komentuojama, pritariama) bei suderinami veiksmai, kai kaupiama, analizuojama ir teikiama apibendrinta informacija, reikalingos kitų pareigybių darbui – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,005;

12.2.2. aukštas lygis – kai gaunama dalis atsakomybės ir už šią dalį atsakoma tiesiogiai, kai užduotys yra deleguojamos, žinoma visuma bei galima ją įvardinti, tačiau nepriimami sprendimai, nulemiantys visumos rezultata, kai taikoma bendra atsakomybė už poveikį rezultatams – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,01;

12.2.3. aukščiausias lygis – kai turima teisė priimti sprendimus, kai susiduriama su pasirinkimo galimybe, kai galima deleguoti dalį atsakomybės (visos deleguoti negalima), tačiau yra didinama kontrolė, tai yra vadovaujanti pareigybė – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,02.

12.3. 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 uždaviniams ir siekiamiems tikslams:

12.3.1. pareigybės, kurių įtaka Tarnybos veiklai vidutinė – dėl specifinio veiklos pobūdžio gali būti sunku greitai surasti tinkamos kompetencijos specialistų – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,01;

12.3.2. pareigybės, kurių įtaka Tarnybos veiklai yra didelė – atliekamos funkcijos nėra kritinės Tarnybos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui, tačiau pareigybėje dirbantis asmuo turi kompetencijas, kurias sunku greitai išugdyti arba surasti rinkoje – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,015 .

12.3.3. pareigybės, kurių įtaka Tarnybos veiklai yra labai didelė – sunku per laikotarpį, kuriuo reikšmingai nenukentėtų funkcijų vykdymo tęstinumas, pakeisti valstybės tarnautoją, nes sunku surasti rinkoje asmenį turintį kompetencijas šiam darbui. Dažnu atveju reikalauja apmokymo sąnaudų (laiko, kompetencijų įgijimo) – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,02.

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

12.4.1. nuo 2 m. iki 5 m. – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,003;

12.4.2. nuo 5 m. iki 10 m. – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,01;

12.4.3. nuo 10 m. iki 15 m. – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,015;

12.4.4. nuo 15 m. ir daugiau – minimalus pareiginės algos koeficiento dydis didinamas 0,2.

13. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, į tai neatsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Darbo užmokesčio prasme, darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos, arba, jei kalbama apie išskirtinius konkretaus darbuotojo darbo rezultatus, tuomet tai tarnybinės veiklos vertinimo, priemokų skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

14. Naujai Tarnyboje steigiamai valstybės tarnautojo pareigybei pareigybės lygis ir pareiginės algos koeficientų intervalas nustatomas vadovaujantis šio Aprašo 12 punkte nustatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais.

15. Kiekvienam Tarnybos pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, vidutinė ir maksimali reikšmės bei žingsnis tarp pareigybės lygių.

16. Intervalo plotis sudaro ± 25 % intervalo vidurio reikšmės. Intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkrečioms darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

17. Žingsnis tarp pareigybės lygių yra 10 %, t. y. pareigybės, esančios žemesniame lygyje, koeficiento vidutinė reikšmė yra 10 % mažesnė už pareigybės, esančios aukštesniame lygyje, koeficiento vidutinės reikšmės.

18. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 ir 2 prieduose, o 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.

19. Tarnybos pareiginės algos koeficientų intervalai (2 priedas) peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytais pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Tarnybai priskirtoms funkcijoms.

VI SKYRIUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMAS

20. Valstybės tarnautojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Vyriausybės nustatyta tvarka.

21. Valstybės tarnautojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

22. Valstybės tarnautojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas toje biudžetinėje įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla.

23. Valstybės tarnautojo veiklą vertina tiesioginis vadovas – Savivaldybės kontrolierius.

24. Valstybės tarnautojo veikla gali būti įvertinta taip:

24.1. viršijanti lūkesčius;

24.2. atitinkanti lūkesčius;

24.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

24.4. neatitinkanti lūkesčių.

25. Kai valstybės tarnautojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius – gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas:

25.1. kai viršyta viena užduotis – didinamas 0,06 – 0,09 koeficientu;

25.2. kai viršijamos dvi užduotys – didinamas 0,1– 0,15 koeficientu;

25.3. kai viršijamos trys užduotys – didinamas 0,16 – 0,22 koeficientu;

25.4. kai viršijamos keturios ir daugiau užduočių – didinamas 0,23 – 0,27 koeficientu.

26. Valstybės tarnautojo veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius gali būti taikomos Aprašo 39 punkte nustatytos skatinimo priemonės, jeigu netaikomas 25 punktas.

27. Kai valstybės tarnautojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius – pareiginės algos koeficientas nesikeičia.

28. Kai valstybės tarnautojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius – pareiginės algos koeficientas nesikeičia ir valstybės tarnautojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

29. Kai valstybės tarnautojo veikla įvertinama neatitinkanti lūkesčių – gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, arba gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės valstybės tarnautojo veiklos gerinimo planas. Jeigu, pasibaigus veiklos gerinimo plano terminui, valstybės

tarnautojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, valstybės tarnautojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

30. Neeilinis valstybės tarnautojo veiklos vertinimas atliekamas šiais atvejais:

30.1 tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su valstybės tarnautojo veiklos rezultatais;

30.2. valstybės tarnautojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

30.3. jeigu valstybės tarnautojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas veiklos gerinimo planas.

31. Neeilinis valstybės tarnautojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės veiklos gerinimo planas arba kai valstybės tarnautojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas.

32. Valstybės tarnautojui, kurio tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal šį Aprašą.

VII SKYRIUS PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR MOTYVAVIMAS

33. Priemokos valstybės tarnautojui skiriamos už:

33.1. pavdavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo pareigybei nustatytas funkcijas;

33.1.1. jei pavedama atlikti iki 30 procentų kito valstybės tarnautojo funkcijų – 10 procentų;

33.1.2. jei pavedama atlikti daugiau kaip 30 procentų kito valstybės tarnautojo funkcijų – 20 proc.

33.2. papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos:

33.2.1. kai užduoties svarbumas ir sudėtingumas yra vidutinis – 10 procentų;

33.2.2. kai užduoties svarbumas ir sudėtingumas yra didelis – 15 procentų;

33.2.3. kai užduotis yra sudėtinga ir ypatingos skubos (atlikimo terminas iki 10 d.) – 20 procentų.

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

33.3.1. kai darbų mastas padidėjęs iki 20 procentų – 10 procentų;

33.3.2. kai darbų mastas padidėjęs nuo 21 iki 50 procentų – iki 25 procentų;

33.3.3. kai darbų mastas padidėjęs daugiau kaip 50 procentų – iki 50 procentų.

34. Kiekviena Aprašo 33 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

35. Nustatomų priemokų sumos dydis neturi viršyti 80 procentų pareiginės algos.

36. Priemoka valstybės tarnautojui skiriama ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

37. 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.).

38. Priemokos dydį nustato Savivaldybės kontrolierius.

39. Valstybės tarnautojas gali būti skatinamas šiomis skatinimo ir apdovanojimo priemonėmis:

39.1. padėka (įforminama Savivaldybės kontrolieriaus įsakymu (gali būti taikoma atskirai ar kartu su kitomis skatinimo priemonėmis));

39.2. suteikiant iki 5 papildomų apmokamų poilsio dienų įvertinus valstybės tarnautojo veiklą kaip viršijančią lūkesčius;

39.3. iki 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus) ir esant sutaupyty lėšų darbo užmokesčiui;

39.3.1. įvertinus valstybės tarnautojo veiklą kaip viršijančią lūkesčius;

39.3.2. Darbo kodekse nustatytų metinių švenčių proga;

39.4. vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

39.5.1. įvertinus valstybės tarnautojo veiklą kaip viršijančią lūkesčius;

39.5.2. valstybės tarnautojui atlikus raštu suformuotas ypatingos svarbos užduotis;

39.5.3. už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Tarnybai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius.

40. Tarnyboje taikomos šios motyvavimo priemonės valstybės tarnautojams:

40.1. suteikiant apmokamas dienas (mokant nustatytą darbo užmokesį) gavus valstybės tarnautojo prašymą:

40.1.1. gimtadienio proga – 1 darbo diena, suteikiama per savaitę po gimtadienio;

40.1.2. santuokai sudaryti – 2 darbo dienos, suteikiamos per mėnesį prieš ar po santuokos sudarymo;

40.1.3. gimus (įvaikinus) kūdikiui – 5 darbo dienos, suteikiamos per mėnesį po kūdikio gimimo (įvaikinimo);

40.1.4. vykstant į sveikatos priežiūros ar kitą instituciją, įstaigą ar įmonę – iki 2 darbo dienų per mėnesį, bet ne daugiau kaip 6 darbo dienas per kalendorinius metus;

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

40.2. pinigine išmoka (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus):

40.2.1. asmeninių švenčių ir jubiliejų proga (30, 40, 50, 60, 70 metų) – 1 minimalios mėnesinės algos dydžio;

40.2.2. sudarius santuoką – 1 minimalios mėnesinės algos dydžio;

40.2.3. gimus (įvaikinus) kūdikiui – 2 minimalių mėnesinės algos dydžių.

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

41. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valstybės tarnautojo darbo užmokestis.

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

43. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valstybės tarnautojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse valstybės tarnautojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

44. Valstybės tarnautojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginți iš Aprašo 41-43 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

IX SKYRIUS

MATERIALINIŲ PAŠALPŲ DYDŽIAI IR SKYRIMO TVARKA

45. Valstybės tarnybos įstatymo nustatytais atvejais gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš Tarnybai skirtų lėšų.

46. Valstybės tarnautojui dėl sunkios materialinės būklės materialinė pašalpa skiriama Savivaldybės kontrolieriaus įsakymu dėl:

46.1. jų pačių ligos – 2 minimalių mėnesinių algų dydžio;

46.2. sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, vaiko (įvaikio) ligos – 1 minimalios mėnesinės algos dydžio;

46.3. sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, vaiko (įvaikio) mirties – 3 minimalių mėnesinių algų dydžio;

46.4. motinos (įmotės), tėvo (įtėvio) mirties – 2 minimalių mėnesinių algų dydžio;

46.5. brolio (įbrolio), sesers (įseserės), išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas, mirties – 1 minimaliosios mėnesinės algos dydžio;

46.6. stichinės nelaimės ar turto netekimo – iki 5 minimalių mėnesinių algų dydžio;

46.7. kitais įstatymų nustatytais atvejais – iki 5 minimalių mėnesinių algų dydžio.

47. Mirusio, išskyrus žuvusį atliekant tarnybines pareigas arba mirusį dėl priežasčių, susijusių su tarnybinių pareigų atlikimu, valstybės tarnautojo šeimos nariams išmokama 1 mėnesio jo gauto vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija.

48. Materialinė pašalpa valstybės tarnautojui skiriama, jeigu yra jo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamas aplinkybes patvirtinantys dokumentai.

49. Teisę gauti materialinę pašalpą patvirtinantys dokumentai yra šie:

49.1. mirties atveju – mirties faktą patvirtinančio dokumento kopija, taip pat dokumentai, patvirtinantys gyvenimo kartu ar vaiko auginimo faktą;

49.2. sunkios ligos atveju – dokumentai iš gydymo įstaigos apie ligos eigą bei dokumentai dėl išlaidų gydymui;

49.3. stichinių nelaimių ir turto netekimo atvejais – atitinkamų tarnybų išduoti dokumentai, seniūnų ar kitų valstybės ar savivaldybės įstaigų pateikti dokumentai;

49.4. valstybės tarnautojo mirties atveju – mirties išrašas, duomenys apie materialinę pašalpą gausiantį artimą giminaitį;

49.5. kiti sunkią materialinę būklę įrodantys dokumentai.

50. Valstybės tarnautojui, atleidžiamam iš pareigų teisės aktų nustatyta tvarka sudarant rašytinį šalių susitarimą, gali būti išmokama iki atleidimo jo gauto vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė kompensacija, atsižvelgiant į valstybės tarnautojo tarnybos stažą Tarnyboje:

- 50.1. iki vienu metų – 1 mėnesio;
- 50.2. nuo vieno iki penkerių metų – 2 mėnesių;
- 50.3. nuo penkerių iki dešimt metų – 3 mėnesių;
- 50.4. nuo dešimt iki dvidešimt metų – 4 mėnesių;
- 50.5. daugiau kaip dvidešimt metų – 5 mėnesių.

X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

51. Aprašas peržiūrimas atsižvelgiant į Valstybės tarnybos įstatymo ir kitų teisės aktų pasikeitimus, rinkos tendencijas ir įvertinus Tarnybos finansines galimybes.

52. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą valstybės tarnautojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas:

52.1. nesiekia tam pareigybių lygiui nustatyto mažiausio pareiginės algos koeficiento, nustatomas tam pareigybės lygiui priskirtas minimalus pareiginės algos koeficientas;

52.2. viršija tam pareigybės lygiui nustatytą didžiausią pareiginės algos koeficientą, Apraše tam valstybės tarnautojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol valstybės tarnautojas eina tas pačias pareigas Tarnyboje, arba tol, kol šiam valstybės tarnautojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tam pareigybės lygiui nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

53. Savivaldybės kontrolieriui šis Aprašas taikomas tiek, kiek darbo apmokėjimo gairių ir kriterijų nereglamentuoja įstatymai ir kiti teisės aktai.

53. Aprašas nederinamas su darbuotojų atstovais (profesine sąjunga, darbo taryba ar pan.), nes dėl mažo valstybės tarnautojų skaičiaus tarnyboje jų nėra.

53. Aprašas skelbiamas Pasvalio rajono savivaldybės interneto svetainėje.

Pasvalio rajono savivaldybės
Kontrolės ir audito tarnybos
darbo apmokėjimo sistemos
aprašo
1 priedas

PAREIGYBĖS PRISKYRIMAS LYGIAMS

Pareigybės lygis	Pareigybių priskyrimo lygiams kriterijai	Pareigybė
1	Pareigybei pavesta vadovauti Tarnybai, formuoti strateginius sprendimus pavestose valdymo srityse ir koordinuoti procesus, susijusius su šių sprendimų įgyvendinimu, bei vykdyti bendrąsias funkcijas. Pareigybė reikalauja aukščiausios kompetencijos eksperto kompetencijų – išsilavinimo ir patirties, profesionalumo, gebėjimo savarankiškai priimti sudėtingiausius sprendimus, bendrauti ir bendradarbiauti su Tarnybos viduje veiklos procese ir su kitomis įstaigomis bei institucijomis.	Savivaldybės kontrolierius
2	Pareigybė atlieka jai deleguotas funkcijas, reikšmingas Tarnybos veiklos efektyvumui ir rezultatams, gauna dalį atsakomybės iš 1 atsakomybės lygio pareigybės ir už šią dalį atsako tiesiogiai. Ši pareigybė žino visumą bei gali ją įvardinti, tačiau nepriima sprendimų, nulemiančių visumos rezultatą. Deleguojami klausimai, kuriais sprendžiami platūs, vidutinių išteklių reikalaujantys klausimai, vidutinio ar didelio kompleksiškumo, daug alternatyvų turinčių klausimų sprendimai. Darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai leidžia dirbti savarankiškai ir komandoje.	Vyriausiasis patarėjas

Pasvalio rajono savivaldybės
Kontrolės ir audito tarnybos
darbo apmokėjimo sistemos
aprašo
2 priedas

**PASVALIO RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS
PAREIGYBIŲ LYGIAI IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybės lygis	Koeficientų reikšmės			Žingsnis ir intervalo plotis
	Minimali	Vidutinė	Maksimali	
I	1,5	2,0	2,5	Žingsnis - 10 proc.; intervalo plotis +/- 25 proc.
II	1,35	1,8	2,25	