

PATVIRTINTA

Vilniaus miesto savivaldybės kontrolieriaus
2024 m. lapkričio 26 d. įsakymu Nr. B-01-13

**VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO
SUTARTIS,
DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Vilniaus miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos (toliau – Tarnyba) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Tarnybos pareigybių struktūrą, pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus, pareiginių algų koeficientų intervalus, priemokų ir priedo mokėjimą, pareiginės algos nustatymo taisykles, atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimą, skatinimą, pašalpų skyrimą, papildomas socialines garantijas ir kt.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymu, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 12, Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ir savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ir institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatymo, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo, Darbo kodekso sąvokas.

4. Tarnybos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojų), darbo apmokėjimo sistema (toliau – darbo apmokėjimo sistema) nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo apmokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų 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 ir darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

5. Darbo apmokėjimo sistemą nustato savivaldybės kontrolierius, prieš tai atlikęs Tarnybos darbo užmokesčio fondo analizę ir įvertinęs pareiginės algos diferencijavimo lygio pagrįstumą atskiroms pareigybėms, ir paskelbia viešai Tarnybos interneto svetainėje. Prieš savivaldybės kontrolieriui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti informuojami Tarnybos tarnautojai ir darbuotojai bei konsultuojamasi su darbuotojų atstovais (darbuotoju patikėtiniu, darbo taryba ar profesine sąjunga), jei tokie yra.

**II SKYRIUS
DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS**

6. Valstybės tarnautojų ir darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
 - 6.1. pareiginė alga;

- 6.2. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik valstybės tarnautojams);
- 6.3. kintamoji dalis (tik darbuotojams, nustatoma atlikus veiklos vertinimą už 2023 metus ir galioja iki kasmetinio veiklos vertinimo už 2024 metus);
- 6.4. priemokos;
- 6.5. piniginės išmokos;
- 6.6. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, darbą naktį, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

7. Efektyviam Tarnybos darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Tarnyboje nustatoma Tarnybos pareigybių struktūra.

8. Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Tarnybos vertės kūrime, t. y. vaidmenį įgyvendinant Tarnybos veiklos tikslus.

9. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiam pareigybių pakopai priskiriama savivaldybės kontrolieriaus pareigybė.

10. Grupuojant pareigybes į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Aprašo 12.2 papunktyje, pareigybių pakopų skaičių lemia skirtingas funkcijas vykdančių pareigybių skaičius. Panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių pakopą. Toje pačioje pakopoje gali būti ir pareigybių, kurios ne visuomet bus palyginamos pagal savo funkcijas.

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

IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

12. Lyginant pareigybes ir nustatant didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ar Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

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

12.2. taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai (Aprašo 1 priedas):

12.2.1. veiklos sudėtingumo;

12.2.2. atsakomybės lygio;

12.2.3. profesinio darbo patirties;

12.2.4. žinojimo ir žinių sudėtingumo;

12.2.5. problemų sprendimo.

13. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, apibrėžiami pareigybei keliami reikalavimai bei lūkesčiai tinkamam rezultatui. 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. Jei kalbama apie išskirtinius konkretaus valstybės tarnautojo ar darbuotojo darbo rezultatus, tuomet tai yra tarnybinės veiklos ar veiklos vertinimo, priemokų skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

14. Kiekvienas kriterijus skirstomas į 4 lygius (Aprašo 1 priedas): žemiausias lygis yra I, aukščiausias lygis yra IV.

15. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir siekiama išlaikyti Tarnybos veiklos strateginę reikšmę, kai išskirtinių kompetencijų valstybės tarnautojų ar darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siauru, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo Apraše nurodomų pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nustatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo reikalavimo. Tokioms pareigybėms gali būti nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas nei pagal pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis. Valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti savivaldybės kontrolieriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento

V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

16. Kiekvienai Tarnybos pareigybių pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali ir maksimali reikšmės (toliau – intervalo plotis).

17. Intervalo plotis turi suteikti galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkretiems valstybės tarnautojams ar darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus; intervalo plotis turi išlikti ne per didelis, kad būtų užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principai.

18. Žingsnis tarp pareigybių pakopų maksimalios koeficientų reikšmės yra 10 %, t. y., pareigybės, esančios žemesnėje pakopoje, koeficiento maksimali reikšmė yra 10 % (priklausomai nuo pareigybių) mažesnė už pareigybės, esančios aukštesnėje pakopoje, koeficiento maksimalią reikšmę.

19. Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią Tarnybos darbuotojo teisės aktuose nustatytą pareiginės algos koeficientą.

20. Aukščiausios (septintos) pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka teisės aktuose savivaldybės kontrolieriui nustatytą pareiginės algos koeficiento maksimalią reikšmę.

21. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede.

VI SKYRIUS PRIEMOKŲ IR PRIEDO MOKĖJIMAS

22. Priemokos valstybės tarnautojui ar darbuotojui skiriamos už:

22.1. pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas.

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

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

23. Kiekviena Aprašo 22 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

24. Nustatomų priemokų sumos dydis neturėtų viršyti 80 procentų pareiginės algos.

25. Priemokos valstybės tarnautojui ar darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

26. 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.).

27. Priemokos skiriamos neviršijant Tarnybai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

28. Valstybės tarnautojams 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.

29. Valstybės tarnautojams ir asmenims, kurių tarnybos Lietuvos Respublikai stažas įsigaliojus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymui (TAR, 2023-11556) yra didesnis kaip 20 metų, priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais yra fiksuojamas ir lygus šio įstatymo įsigaliojimo dieną sukauptam priedo už tarnybos Lietuvos Respublikai stažą dydžiui procentais. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis nekinta ir šio dydžio priedas už iki įstatymo įsigaliojimo dienos sukauptą tarnybos Lietuvos valstybei stažą yra mokamas tol, kol jie eina pareigas valstybės tarnyboje. Fiksuotas priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis išlieka ir jiems grįžus į valstybės tarnybą. Šio punkto nuostatos taikomos ir asmenims,ėjusiems valstybės tarnautojo pareigas ir priimtiems į valstybės tarnautojo pareigas iki ar po įstatymo įsigaliojimo dienos.

VII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMO TAISYKLĖS, ATLIKUS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ TARNYBINĖS VEIKLOS AR DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMĄ

30. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu savivaldybės kontrolieriaus sprendimu:

30.1. valstybės tarnautojui ar darbuotojui gali būti 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;

30.2. valstybės tarnautojas gali būti perkeliamas į aukštesnes valstybės tarnautojo pareigas arba darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes darbuotojo pareigas;

30.3. valstybės tarnautojui ar darbuotojui gali būti taikomos Aprašo 39.1 – 39.5 punktuose nustatytos skatinimo priemonės.

31. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu savivaldybės kontrolieriaus sprendimu:

31.1. valstybės tarnautojui ar darbuotojui gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, 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.

31.2. valstybės tarnautojas gali būti perkeliamas į žemesnes valstybės tarnautojo pareigas ar darbuotojas gali būti perkeliamas į kitas darbuotojo pareigas.

32. Valstybės tarnautojams ar darbuotojams, kurių tarnybinė veikla ar veikla įvertina kaip viršijanti lūkesčius, rekomenduojama bent vieną kartą per 3 metus nustatyti didesnę pareiginę algą, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojui ar darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

VIII SKYRIUS

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

33. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valstybės tarnautojo ar darbuotojo darbo užmokestis.

34. Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valstybės tarnautojo ar darbuotojo darbo užmokestis.

35. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro valstybės tarnautojo ar darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

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

37. Valstybės tarnautojo ar darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš Aprašo 33-36 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

IX SKYRIUS SKATINIMAS

38. Už nepriekaištingą pareigų ėjimą Tarnybos valstybės tarnautojui ar darbuotojai skatinami vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymu, Darbo kodeksu, Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašą¹, šiuo Aprašu ir kitais teisės aktais, kuriuose reglamentuojamas darbuotojų skatinimas.

39. Tarnybos valstybės tarnautojui ar darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

39.1. padėka;

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

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

39.4. vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

39.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareiginės algos dydžio suma per metus;

39.6. iki 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka gyvenimo metų jubiliejinių sukakčių progomis (30, 40, 50, 60, 70 gyvenimo metų sukaktys);

39.7. iki 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis.

40. Piniginės išmokos, nustatytos Aprašo 39.4, 39.6 ir 39.7 punktuose, mokamos iš Tarnybos sutaupytų darbo užmokesčio lėšų.

X SKYRIUS PAŠALPŲ SKYRIMAS

41. Tarnybos valstybės tarnautojams ir 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 globėju ar rūpintoju nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama:

¹ Patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimo Nr. 17 redakcija)

41.1. iki 1 minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA) dydžio pašalpa mirus valstybės tarnautojui ar darbuotojui;

41.2. iki 1 MMA dydžio pašalpa mirus artimam asmeniui;

41.3. iki 1 MMA pašalpa susirgus jam pačiam arba šiame skyriuje nurodytam artimam asmeniui;

41.4. iki 1 MMA dydžio pašalpa dėl jį ištikusios stichinės nelaimės ar dėl turto netekimo.

42. Tarnybos darbuotojams gali būti skiriama didesnio dydžio materialinė pašalpa, nei nustatyta Aprašo 41 punkte, tačiau visais atvejais pašalpa negali viršyti 5 MMA dydžio.

43. Pašalpa skiriama ir mokama neviršijant Tarnybai skirtų lėšų. Pašalpa skiriama esant valstybės tarnautojo ar darbuotojo motyvuotam prašymui. Prašyme turi būti aiškiai nurodyta, kodėl reikalinga pašalpa, ir pridedami šias aplinkybes patvirtinantys dokumentai (sveikatos priežiūros įstaigos pažyma apie sveikatos būklę, vaistų išigijimą arba būtinų mokamų medicinos paslaugų apmokėjimą patvirtinantys dokumentai, valstybės tarnautojui ar darbuotojui artimo asmens mirties liudijimo kopija, pažyma apie stichinę nelaimę, turto netekimą ar pan., dokumentai įrodantys didesnės pašalpos, nei nustatyta Aprašo 41 punkte, kai jo materialinė būklė tapo sunki, skyrimo poreikį). Mirus valstybės tarnautojui ar darbuotojui, atsižvelgus į šeimos narių pateiktą prašymą (ir prie jo pridėtą mirties liudijimo kopiją), pašalpa išmokama mirusiojo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikui (įvaikiui, motinai (įmotei), tėvui (įtėviui).

XI SKYRIUS PAPILDOMOS SOCIALINĖS GARANTIJOS

44. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

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

44.2. kai jie išvykę karo prievolę administruojančios krašto apsaugos sistemos institucijos nurodymu;

44.3. kai jie atlieka privalomąją karo tarnybą, savanoriškąją nenuolatinę karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą (tokiu atveju garantuojamos tik einamos pareigos);

44.4. 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), seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

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

44.6. kai jie yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą, valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą, – iki 1 darbo dienos per mėnesį, gavus grupės vadovo, savivaldybės kontrolieriaus rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą;

44.7. kai jie teisės aktų nustatytais atvejais tobulina kvalifikaciją;

44.8. kai jie atlieka savanorišką veiklą – 1 darbo dieną per metus, pateikus savivaldybės kontrolieriui savanorišką veiklą patvirtinantį dokumentą ir gavus savivaldybės kontrolieriaus rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą.

45. Kitos papildomos socialinės garantijos Tarnyboje esant finansinei galimybei:

45.1. valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys Tarnyboje ne trumpiau nei 1 metai, draudžiami papildomu savanorišku sveikatos draudimu;

45.2. valstybės tarnautojams ir darbuotojams, kurie į darbą vyksta viešuoju transportu, gali būti nemokamai suteikiama asmeninė „Vilniečio kortelė“, kuria galima naudotis darbo dienomis, važiuojant autobusu ar troleibusu; neturintys „Vilniečio kortelės“, bet tarnybinei užduočiai atlikti nusprendę važiuoti viešuoju transportu, gali naudotis Tarnybos bendro naudojimo „Vilniečio kortelėmis“.

XII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

46. Tarnybos pareigybių struktūros sukūrimui gali būti taikomas ir analitinis-ekspertinis būdas, taikant atitinkamą metodologiją. Pareigybės grupuojamos į pakopas pagal tam tikrus kriterijus, kurie turi kiekybines skales. Tokių pareigybių vertinimo metodologijų yra keletas ir joms dažniausia atstovauja, taip pat atlieka atlyginimo rinkos tyrimus ar žmogiškųjų išteklių valdymo klausimais konsultuoja subjektai, kurie gali būti pasitelkiami Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo nustatyta tvarka.

47. Darbo apmokėjimo sistema Tarnyboje peržiūrima ir/ar keičiama ne rečiau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, atsižvelgiant į Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ar Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos koeficientus, rinkos tendencijas ir įvertinus Tarnybos finansines galimybes.

48. Jei, nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, valstybės tarnautojui ar darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija (nesiekia) tai pareigybių grupei nustatytą (-o) didžiausią (-io) (mažiausią (-io)) pareiginės algos koeficientą (-o), darbo apmokėjimo sistemoje tam valstybės tarnautojui ar darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol valstybės tarnautojas ar darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje arba kol šiam valstybės tarnautojui ar darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

Vilniaus miesto savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašo
1 priedas

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

1. Pagrindinių kriterijų aprašymai:

1.1. Veiklos sudėtingumo kriterijaus aprašymas

Veiklos sudėtingumo lygis (apimtis) apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (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 Tarnybos veiklai ir (ar) rezultatams;
- 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;
- 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 Tarnybos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už Tarnybos ribų.

VEIKLOS SUDĖTINGUMAS	
Lygis	Aprašymas
I	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis su pagalba ir kt.
II	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (savarankiškai).
III	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai).
IV	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (savarankiškai).

1.2. Atsakomybės lygio kriterijaus aprašymas

Atsakomybės lygio kriterijus apibrėžia pavaldžių asmenų turėjimą ir pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą.

ATSAKOMYBĖS LYGIS	
Lygis	Aprašymas
I	Pareigybė neturi pavaldžių asmenų ir dalyvauja Tarnybos veiklos rezultatų pasiekime netiesiogiai.
II	Pareigybė kuruoja kitas pareigybes (audito grupėje) ir/arba konsultuoja kitas pareigybes. Pareigybė tiesiogiai prisideda prie Tarnybos veiklos rezultato kūrimo.

III	Pareigybė turi pavaldžių asmenų ir pavaduoja IV lygio pareigybę. Pareigybė tiesiogiai prisideda prie Tarnybos veiklos rezultato kūrimo.
IV	Pareigybė vadovauja Tarnybai. Pareigybė priima galutinius sprendimus, susijusius su Tarnybos veikla.

1.3. Profesinio darbo patirties kriterijaus aprašymas

Darbo patirties kriterijus apibrėžia pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti pareigas reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis. 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 Tarnyboje, bet per visą darbinę karjerą visų rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Profesinė patirtis užskaitoma ir dirbusiems pagal darbo sutartis.

PROFESINIO DARBO PATIRTIS	
Lygis	Aprašymas
I	Nuo 1 m. iki 2 m.
II	Nuo 2 m. iki 3 m.
III	Nuo 3 m. iki 5 m.
IV	Nuo 5 m. ir daugiau

1.4. Žinojimo ir žinių sudėtingumo kriterijus aprašymas

Kriterijus apibrėžia, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką).

ŽINOJIMO IR ŽINIŲ SUDĖTINGUMAS	
Lygis	Aprašymas
I	Žino pareigybei nustatytų funkcijų vykdymą reglamentuojančius teisės aktus, geba juos taikyti su pagalba.
II	Žino pareigybei nustatytų funkcijų vykdymą reglamentuojančius teisės aktus, geba juos taikyti savarankiškai.
III	Žino pareigybei nustatytų funkcijų vykdymą reglamentuojančius teisės aktus, geba juos taikyti savarankiškai, konsultuoja dėl jų taikymo kitų lygių pareigybes.
IV	Turi ekspertinių žinių, geba rengti metodikas, tvarkas vykdomų funkcijų klausimais, konsultuoja dėl jų taikymo kitų lygių pareigybes.

1.5. Problemų sprendimo kriterijaus aprašymas

Kriterijus apibrėžia savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui.

PROBLEMŲ SPRENDIMAS	
Lygis	Aprašymas
I	Geba identifikuoti ir analizuoti problemas. Galimus problemos sprendimo būdus pasirenka su pagalba (bendradarbiaujant).
II	Geba identifikuoti ir analizuoti problemas, savarankiškai pasirenka problemų sprendimo būdus.
III	Geba identifikuoti ir analizuoti problemas, savarankiškai pasirenka problemų sprendimo būdus. Teikia siūlymus kitoms pareigybėms dėl problemų sprendimo, prevencinių priemonių taikymo.

IV	Geba identifikuoti ir analizuoti problemas, priima sprendimus dėl problemų sprendimo, prevencinių priemonių taikymo.
-----------	--

PATVIRTINTA
Vilniaus miesto savivaldybės kontrolieriaus
2024 m. lapkričio 26 d. įsakymu Nr. B-01-13

**VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS
PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA**

Pareigybės pakopa	Pareigybės pavadinimas		
7	Savivaldybės kontrolierius		
6	Savivaldybės kontrolieriaus pavaduotojas		
5	Vyriausiasis patarėjas		
4	Vyriausiasis specialistas	Teisininkas	Tarnautojas
3	Finansininkas		
2	Specialistas		
1	Vairuotojas		

PATVIRTINTA
Vilniaus miesto savivaldybės kontrolieriaus
2024 m. lapkričio 26 d. įsakymu Nr. B-01-13

**VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS
PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybės pakopa	Koeficientų reikšmės		Žingsnis tarp pareigybių pakopų maksimalių koeficientų reikšmių
	Minimali	Maksimali	
7	1,8	3	
6	0,98	2,7	-10 %
5	0,98	2,43	-10 %
4	0,67	2,19	-10 %
3	0,67	1,97	-10 %
2	0,62	1,77	-10 %
1	0,57	1,59	-10 %