

KLAIPĖDOS MIESTO SAVIVALDYBĖS POLITINIO (ASMENINIO) PASITIKĖJIMO VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos miesto savivaldybės (toliau – Savivaldybė) politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato tikslus, principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Savivaldybės politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų (toliau – valstybės tarnautojai) pareigybių lygių struktūra, pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijai, pagal kuriuos nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, pareiginės algos koeficientų intervalai konkrečioms pareigybėms, priemokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka, materialinių pašalpų, vienkartinų piniginių išmokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka. Aprašas taikomas ir Klaipėdos miesto savivaldybės administracijos direktoriui (toliau – Administracijos direktorius).

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis.

Apraše vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatymo sąvokas.

3. Savivaldybės valstybės tarnautojų 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, valstybės tarnautojų 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

4. Valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudaro:
 - 4.1. pareiginė alga;
 - 4.2. priemokos;
 - 4.3. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (išskyrus Administracijos direktorių);
 - 4.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

5. Savivaldybės valstybės tarnautojų pareigybių vertinimas atliekamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 patvirtintomis Darbo apmokėjimo

sistemos nustatymo rekomendacijomis. Pareigybių grupavimas į lygius nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Savivaldybės vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant Savivaldybės veiklos tikslus. Pareigybės grupuojamos ir pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Aprašo 6.2 papunktyje. Savivaldybės valstybės tarnautojų unikalios pareigybės priskirtos nuo I iki III lygio (Aprašo priedas). I pareigybių lygiui priskiriama vicemero pareigybė, II lygiui – Administracijos direktoriaus pareigybė, III lygiui – mero patarėjų, tarybos posėdžių sekretoriaus pareigybės.

IV SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

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

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

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

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

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

6.2.3. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti valstybės tarnautoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams;

6.2.4. profesinio darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingų profesinio darbo patirties ir žinių, nustatoma pagal pareigybės aprašymuose ar kituose teisės aktuose nustatytą reikalavimą;

6.2.5. sprendimų priėmimo mastas ir veikimo laisvės – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui priimti.

7. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ir didesnis negu maksimalus koeficientas, nustatytas Aprašo priede. Valstybės tarnautojo pareiginės algos koeficientą nustato ir keičia Savivaldybės meras.

8. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų valstybės tarnautojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms galėtų būti nustatomas iki 50 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 Savivaldybės mero pareiginės algos koeficientas.

V SKYRIUS

PRIMOKOS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

9. Priemokos valstybės tarnautojams skiriamos:

9.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito valstybės tarnautojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

10. Kiekviena Aprašo 9 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos ir negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Kiekvienu atveju priemokos dydį nustato Savivaldybės meras.

11. Valstybės tarnautojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

11.1. padėka;

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

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

11.4. vienkartinė pinigine išmoka (ne daugiau kaip kartą per metus, neviršijant 100 procentų nustatytosios valstybės tarnautojo pareiginės algos dydžio) neprikaištingai (pavyzdinčiai) savo pareigas einantiems valstybės tarnautojams;

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

12. Prie Aprašo 11.2–11.5 punktuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

13. Valstybės tarnautojas, turintis galiojančią tarnybinę nuobaudą, neskatinamas. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą už Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme numatytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos.

14. Valstybės tarnautojams mokamas priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (išskyrus Administracijos direktorių), kurį sudaro vienas procentas pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma negali viršyti 20 procentų pareiginės algos. Valstybės tarnautojams, kurių tarnybos Lietuvos valstybei stažas, įsigaliojus naujos redakcijos Valstybės tarnybos įstatymui, yra didesnis negu 20 metų, priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais yra fiksuojamas ir yra lygus Valstybės tarnybos įstatymo įsigaliojimo dieną, t. y. 2024 m. sausio 1 d., sukauptam priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydžiui procentais. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis nekinta ir šio dydžio priedas už iki šio Valstybės tarnybos įstatymo įsigaliojimo dienos sukauptą tarnybos Lietuvos valstybei stažą yra mokamas tol, kol valstybės tarnautojai eina pareigas valstybės tarnyboje. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis išlieka ir jiems grįžus į valstybės tarnybą. Šios nuostatos taikomos ir asmenims, ėjusiems pareigas ir priimtiems į valstybės tarnautojo pareigas iki ar po Valstybės tarnybos įstatymo įsigaliojimo dienos.

15. Už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai valstybės tarnautojai gali būti teikiami valstybės apdovanojimui gauti.

VI SKYRIUS

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

16. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą mokamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka ir pagrindais.

VII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

Klaipėdos miesto savivaldybės
politinio (asmeninio) pasitikėjimo
valstybės tarnautojų darbo
apmokėjimo sistemos aprašo
priedas

**KLAIPĖDOS MIESTO SAVIVALDYBĖS POLITINIO (ASMENINIO) PASITIKĖJIMO
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA IR PAREIGINĖS
ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybės lygis įstaigos viduje	Pareigybės pavadinimas	Koeficientų reikšmės	
		Minimali	Maksimali
I	Vicemeras	2,64	3,30
II	Administracijos direktorius	1,80	3,00
III	Mero patarėjas, tarybos posėdžių sekretorius	1,03	1,71

2024-01-01 bazinis dydis 1785,40 Eur.

Bazinis dydis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymu.
