

PATVIRTINTA

Kaišiadorių rajono savivaldybės kontrolieriaus

2024 m. sausio 18 d. įsakymu Nr. VE-1

(Kaišiadorių rajono savivaldybės kontrolieriaus

2026 m. birželio 22 d. įsakymo Nr. VE-3 redakcija)

KAIŠIADORIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Kaišiadorių rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos (toliau – Tarnyba) valstybės tarnautojų (toliau – darbuotojai) darbo apmokėjimo principus, pareigybių grupavimą į lygius ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, pareiginės algos koeficientų nustatymo intervalus, priemonių ir priedų skyrimo, kitų mokėjimų, skatinimo, kitų garantijų skyrimo, pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis¹ ir taikomas tiek, kiek to nereglamentuoja kiti atskirų sričių biudžetinių įstaigų veiklą reglamentuojantys teisės aktai.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų sąvokas.

4. Valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – darbo apmokėjimo sistema) nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos Tarnybos santykių teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų Tarnybos sąlygų sudarymo, Tarnybos santykių stabilumo, teisingo apmokėjimo už darbą, valstybės tarnautojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, 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,

¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimas Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“

nesusijusių su tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

5. Darbo apmokėjimo sistemą nustato Kaišiadorių rajono savivaldybės kontrolierius (toliau – Savivaldybės kontrolierius) ir supažindina Tarnybos darbuotojus.

II SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

6. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

6.1. pareiginė alga;

6.2. priemokos;

6.3. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (išskyrus Savivaldybės kontrolierių);

6.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į LYGIUS, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

7. Pareigybės grupuojamos į lygius, atsižvelgiant į Tarnybos struktūrą, pareigybių skaičių, pareigybių lyginimo tarpusavyje būdą ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius:

7.1. laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo;

7.2. taikomi Aprašo 1 priede nustatytus pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai, atsižvelgiant į:

7.2.1. veiklos sudėtingumo lygį (apimtį), apibrėžiantį gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis;

7.2.2. atsakomybės lygį, apibrėžiantį pareigybės, kuri dalyvauja analizuojamos funkcijos atlikime, faktinį atsakomybės poveikio lygį už laukiamą rezultatą;

7.2.3. pareigybės pakeičiamumo kriterijų, apibrėžiantį pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalaujančioje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti valstybės tarnautoją, o net laikinai neužpildyta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams;

7.2.4. profesinio darbo patirtį, kuris apskaičiuojamas sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas.

8. Kiekvienas kriterijus skirstomas į keturis lygius (Aprašo 1 priedas). Žemiausias lygis yra I, aukščiausias lygis – IV. Kriterijaus lygiuose nustatyti procentinės dalies intervalai, atitinkamai: I lygyje – nuo 1 iki 10 procentinė dalis, II lygyje – nuo 11 iki 20 procentinė dalis, III lygyje – nuo 21 iki 30 procentinė dalis, IV lygyje – nuo 31 iki 40 procentinė dalis.

9. Savivaldybės kontrolierius nustato darbo apmokėjimo sistemą, prieš tai atlikęs Tarnybos darbo užmokesčio fondo analizę ir įvertinęs pareiginės algos diferencijavimo lygio pagrįstumą atskiroms pareigybėms.

IV SKYRIUS

PAREIGINIŲ ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMO INTERVALAI

10. Kiekviena pareigybė priskiriama kriterijų atitinkamiems lygiams ir nustatoma konkreti procentinė dalis iš intervalo. Visų kriterijų nustatytos konkrečios procentinės dalys susumuojamos, taip nustatant didžiausią tos pareigybės pareiginės algos koeficiento dydį.

11. IV (aukščiausiam) pareigybės lygiui konkreti pareiginės algos koeficiento reikšmė nustatoma Savivaldybės tarybos sprendimu.

12. Kitiems pareigybių lygiams nustatoma pareiginės algos koeficiento minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).

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 (skaičiuojant su priedu už darbo stažą) 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 Aprašo 3 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 Apraše pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, atsižvelgiant į darbo patirtį, veiklos sudėtingumą, atsakomybės lygį ir pan.

V SKYRIUS

PRIEMOKŲ IR PRIEDŲ MOKĖJIMO TVARKA

21. Priemokos darbuotojui skiriamos už:

21.1. pavadinimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti 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. Kiekviena Aprašo 21 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

23. Nustatomų priemokų sumos dydis negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

24. Priemokos darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

25. Priemokos skiriamos neviršijant Tarnybai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

26. 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.

27. Valstybės tarnautojams, kurių tarnybos Lietuvos valstybei stažas įsigaliojus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymui yra didesnis negu 20 metų, priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais yra fiksuojamas ir yra lygus šio įstatymo įsigaliojimo dieną sukaupiamam priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydžiui procentais. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis nekinta ir šio dydžio priedas už iki šio įstatymo įsigaliojimo dienos sukaupimą tarnybos Lietuvos valstybei stažą yra mokamas tol, kol jie eina pareigas valstybės tarnyboje.

VI SKYRIUS

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

28. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

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

30. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną 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.

31. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

32. Ligos išmoka, kurią moka darbdavys dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sudaro 100 procentų išmokos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka.

VII SKYRIUS

SKATINIMAS, KITOS GARANTIJOS

33. Už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

1) padėka;

2) nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant savivaldybės institucijai ar įstaigai 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 arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;

4) vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

34. Darbuotojai, turintys galiojančią tarnybinių nuobaudą, neskatinami.

Aprašo 33 punkte nurodytos skatinimo priemonės taikomos, atsižvelgiant į Tarnybos darbo užmokesčio fondą. Sprendimas dėl skatinimo įforminamas Savivaldybės kontrolieriaus įsakymu.

35. Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

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

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

35.3. 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;

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

35.5. 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;

35.6. kai darbuotojai teisės aktų numatytais atvejais tobulina kvalifikaciją;

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

VIII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

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

36.1. 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;

36.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes karjeros pareigas toje pačioje įstaigoje;

36.3. darbuotojui gali būti taikomos kitos įstaigoje nustatytos skatinimo priemonės.

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

37.1. 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;

37.2. darbuotojas gali būti perkeltas į žemesnes pareigas toje pačioje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje;

37.3. darbuotojas gali būti atleistas iš pareigų Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka.

38. Neeilinis darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimas atliekamas šiais atvejais:

38.1. Savivaldybės kontrolieriaus rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais;

38.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginę algos koeficientą;

38.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

38.4. kai eilinio tarnybinės veiklos vertinimo metu darbuotojo tarnybinė veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo tarnybinės veiklos gerinimo planas.

IX SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

39. Darbo apmokėjimo sistema Tarnyboje gali būti peržiūrima ir/ar keičiama, atsižvelgiant į Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede nustatytus pareiginę algos koeficientus, rinkos tendencijas ir įvertinus įstaigos finansines galimybes.

Kaišiadorių rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos
valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašo
1 priedas

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

1. Pagrindinių kriterijų aprašymai

1.1. Veiklos sudėtingumo kriterijus

Veiklos sudėtingumo lygis (apimtis) apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis:

I lygis - atlieka nesudėtingas ir (ar) nedidelio įvairumo užduotis savarankiškai ar su pagalba.

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.

Nedidelio įvairumo užduotys – tokios, kurios atliekamos nuolat, panašios tarpusavyje, daro nereikšmingą ar vidutinę įtaką įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams.

II lygis - atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) įvairovės 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 įvairovės užduotys – tokios, kurios turi nedaug skirtingų ypatybių, nepanašios tarpusavyje, reikalauja nedaug žinių iš skirtingų sričių.

III lygis - Atlieka sudėtingas ir (ar) įvairias užduotis (savarankiškai).

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).

Įvairios užduotys – tokios, kurios turi daug skirtingų ypatybių, nevienodos, reikalauja žinių iš įvairių sričių.

IV lygis - Atlieka itin sudėtingas ir (ar) įvairias užduotis (savarankiškai).

Itin sudėtinga užduotis – 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).

Įvairios užduotys – tokios, kurios turi daug skirtingų ypatybių, nevienodos, reikalauja žinių iš įvairių sričių.

VEIKLOS SUDĖTINGUMAS		
Lygis	Aprašymas	Procentinės dalies intervalas
I	Atlieka nesudėtingas ir (ar) nedidelio įvairumo užduotis (savarankiškai).	1–10
II	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) įvairovės užduotis (savarankiškai).	11–20
III	Atlieka sudėtingas ir (ar) įvairias užduotis (savarankiškai).	21–30
IV	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) įvairias užduotis (savarankiškai).	31–40

1.2. Atsakomybės lygio kriterijus

Šio kriterijaus tikslas – identifikuoti pareigybes, kurios dalyvauja analizuojamos funkcijos atlikime, bei įvardinti šių pareigybių faktinį atsakomybės poveikio lygį už laukiamą rezultatą. Atsakomybių analizė paremta Tarnybos procesų ir funkcijų bei dalyvaujančių pareigybių faktinių atsakomybių sąryšio nustatymu.

I lygis - Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją III–IV lygio pareigybėms. Taip pat teikia paslaugas, reikalingas kitų pareigybių darbui. Šį atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą.

II lygis - Pareigybė, turinti šią atsakomybę, dalyvauja veikloje (sąveikauja su III, IV atsakomybės lygio pareigybėmis), ir iš dalies atsako už rezultatą. Ji nepriima sprendimo, tačiau daro jam įtaką. Ši pareigybė atlieka paraminę funkciją (pataria, paaiškina, stebi, komentuoja, pritaria) ir suderina veiksmus. Pareigybės (-ių) darbo rezultatas yra netiesiogiai panaudojamas pagrindiniam funkcijos/veiklos rezultatams pasiekti.

III lygis - Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį, gauna dalį atsakomybės iš IV atsakomybės lygio pareigybės ir už šią dalį atsako tiesiogiai. Užduotis (-ys) jai yra deleguojamos. Ši pareigybė žino visumą ir gali ją įvardyti, tačiau nepriima sprendimų, nulemiančių visumos rezultatą. Pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams.

IV lygis - Šio lygio atsakomybę gali būti priskiriama tik vienai pareigybei. Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį, turi teisę priimti sprendimą, kai susiduria su pasirinkimo galimybe. Ši pareigybė turi teisę deleguoti dalį atsakomybės (visos deleguoti negalima), tokiu atveju yra sumažinamas dalyvavimas, tačiau yra didinama kontrolė. Jei veiklos srityje pareigybė turi tokį atsakomybės lygį, tai yra vadovaujanti pareigybė.

ATSAKOMYBĖS LYGIS		
Lygis	Aprašymas	Procentinės dalies intervalas

I	Funkcijos, reikalingos bendram rezultatui pasiekti, sprendimų nepriima	1–10
II	Patariamąsios, analizės, stebėsenos ir kitos funkcijos, priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams, sprendimų nepriima, bet daro jiems įtaką.	11–20
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
IV	Vadovaujančios funkcijos ir aukščiausias atsakomybės lygis, kuris suteikia teisę priimti sprendimus bei kontroliuoti	31 – 40

1.3. Pakeičiamumo kriterijus

Pakeičiamumo kriterijus apibrėžia 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.

Specifinės kvalifikacijos ir kompetencijų reikalaujančiose pareigybėse gali būti sudėtinga greitai pakeisti valstybės tarnautoją, o net laikinai neužpildyta svarbi pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Tarnybos vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams.

Kertinės pareigybės yra tos, kurios turi aukščiausią lygį. Tai yra pareigybės, kurių įtaka Tarnybos veiklai yra didelė, o pakeičiamumas – sudėtingas. Dažniausiai tai būna tarnautojai, pasižymintys specialiosiomis, gana sunkiai darbo rinkoje randamomis kompetencijomis ir atliekantys funkcijas, tiesiogiai susijusias su Tarnybai keliamų tikslų vykdymu.

I lygį patenka pareigybės, kurių įtaka nedidelė ir jas nelabai sudėtinga pakeisti.

II lygis – pareigybės, kurių įtaka nedidelė, bet yra sudėtinga pakeisti.

III lygis – pareigybės atlieka funkcijas, reikšmingas įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui. Įtaka aukšta, sudėtinga pakeisti.

IV lygis - atlieka specifines funkcijas. Kritinės būtinės kompetencijos. Pareigybė svarbi kaip konkurencingumo, veiklos tęstinumo garantija.

PAKEIČIAMUMAS		
Lygis	Aprašymas	Procentinės dalies intervalas
I	Įtaka nedidelė, nelabai sudėtinga pakeisti.	1–10
II	Įtaka nedidelė, bet sunku pakeisti. Atliekamos funkcijos nėra kritinės Tarnybos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui, tačiau pareigybėje dirbantis asmuo turi kompetencijas, kurias sunku greitai išugdyti arba surasti rinkoje.	11–20
III	Atlieka funkcijas, reikšmingas Tarnybos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui. Įtaka aukšta, pvz., vadovo pavaduotojas.	21–30

IV	Atlieka specifines funkcijas. Kritinės būtinos kompetencijos. Pareigybė svarbi kaip konkurencingumo, veiklos tęstinumo garantija.	31 – 40
----	---	---------

1.4. Profesinio darbo 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 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		
Lygis	Aprašymas	Procentinės dalies intervalas
I	Iki 2 m.	1–10
II	Nuo 2 m. iki 4 m.	11–20
III	Nuo 4 m. iki 6 m.	21–30
IV	Nuo 6 m. ir daugiau	30–40

Kaišiadorių rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos
valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašo
2 priedas

KAIŠIADORIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

Pareigybės lygis	Pareigybės pavadinimas
I	Vyriausiasis specialistas
II	Vyriausiasis patarėjas
III	Savivaldybės kontrolieriaus pavaduotojas
IV	Savivaldybės kontrolierius

Kaišiadorių rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos
valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašo
3 priedas

**KAIŠIADORIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS
PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybės lygis	Pareigybės pavadinimas	Pareigybės kriterijų lygių suma (proc.)	Koeficientų reikšmės		
			Minimali	Vidurinė	Maksimali
I	Vyriausiasis specialistas	4-40	0,77	1,28	1,8
II	Vyriausiasis patarėjas	44-80	0,92	1,46	2,00
III	Savivaldybės kontrolieriaus pavaduotojas	84-120	1,08	1,66	2,25
IV	Savivaldybės kontrolierius		1,66	2,08	2,5