PATVIRTINTA

Kauno miesto savivaldybės

administracijos direktoriaus

2024 m. sausio 12 d.

įsakymu Nr. [A-33](a240033.docx)

**KAUNO MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kauno miesto savivaldybės administracijos darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Kauno miesto savivaldybės (toliau – Savivaldybė) administracijos valstybės tarnautojų (išskyrus Savivaldybės administracijos direktorių) ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau kartu – Darbuotojai), pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijus, pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalus, pareiginės algos koeficientų nustatymo ir didinimo tvarką, priemokų, premijų ir materialinių pašalpų skyrimo, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą tvarką ir sąlygas.

2. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

2.1. pareiginė alga;

2.2. priemokos;

2.3. piniginės išmokos;

2.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą;

2.5. valstybės tarnautojų – priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą;

2.6. darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, – pareiginės algos kintamoji dalis, kuri galioja iki 2024 metų kasmetinio veiklos vertinimo, vyksiančio 2025 metais.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme ir kituose teisės aktuose vartojamas sąvokas.

**II SKYRIUS**

**PAREIGYBIŲ SKIRTYMAS IR GRUPAVIMAS, PAREIGYBIŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMO KRITERIJAI IR JŲ LYGIAI**

4. Darbuotojų pareigybės skirstomos į grupes ir pogrupius vidinio palyginimo tarpusavyje būdu, pagal jų vaidmenį įgyvendinant Savivaldybės administracijos veiklos tikslus.

5. Valstybės tarnautojų pareigybės skirstomos į 5 grupes: aukščiausia yra 1 pareigybių grupė, jai priskiriama Savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotojo pareigybė, žemiausia – 5 pareigybių grupė.

6. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės skirstomos į 3 grupes. Aukščiausia yra 1 pareigybių grupė, žemiausiai – 3 pareigybių grupė.

7. Savivaldybės administracijos direktorius kiekvienai valstybės tarnautojų pareigybei (pareigybių grupei ir pogrupiui) ir kiekvienai darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybei (pareigybių grupei ir pogrupiui) nustato didžiausius (maksimalius) pareiginės algos koeficientų dydžius, taikydamas Aprašo 1 priede aprašytus pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo 5 kriterijus: veiklos sudėtingumo, atsakomybės lygio, pareigybės pakeičiamumo, profesinio darbo patirties, specifinių žinių ar papildomų įgūdžių turėjimo. Kiekvienas kriterijus skirstomas į 4 lygius, kurie aprašyti Aprašo 2 priede. Aukščiausias kriterijaus lygis yra I, žemiausias – IV. Nustatyti kriterijaus lygių procentinės dalies intervalai: IV lygio – nuo 1 iki 10 procentinė dalis, III lygio – nuo 11 iki 20 procentinė dalis, II lygio – nuo 21 iki 30 procentinė dalis, I lygio – nuo 31 iki 40 procentinė dalis.

**III SKYRIUS**

**DIDŽIAUSIŲ (MAKSIMALIŲ) PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS PAGAL KRITERIJUS**

8. Kiekviena pareigybė įvertinama pagal kriterijus, priskiriama tam tikram kriterijaus lygiui ir nustatoma konkreti kriterijaus lygio intervalo procentinė dalis. Visų kriterijų nustatytos konkrečios procentinės dalys susumuojamos ir pridedamos prie Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo arba Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatyto minimalaus tos pareigybės pareiginės algos koeficiento, taip nustatant didžiausią kiekvienos pareigybės (pareigybės grupės ir pogrupio) pareiginės algos koeficiento dydį.

9. Valstybės tarnautojų pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai nustatyti Aprašo 3 priede.

10. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai nustatyti Aprašo 4 priede.

11. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir siekiama išlaikyti institucijos veiklos strateginę reikšmę ir kai pareigybei priskirtos funkcijos reikalauja itin specifinių kompetencijų ir žinių arba kai reikia specialistų, kurių pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, ar specialistų, kurių profesijos įrašytos į Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1177 „Dėl Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąrašo patvirtinimo“, pareigybei gali būti nustatomas 20 proc. didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas nei pagal kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis.

**IV SKYRIUS**

**PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS SKELBIANT KONKURSUS AR ATRANKAS**

12. Darbuotojų pareiginės algos koeficientus nustato Savivaldybės administracijos direktorius.

13. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Savivaldybės administracijos direktoriaus pareigybės pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 2 priede arba kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

14. Prieš skelbiant konkursą ar atranką Darbuotojo pareigoms eiti, pareiginės algos koeficientas nustatomas iš Aprašo 3 ar 4 priede Darbuotojo pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. Pareigybė (pareigybės aprašyme nurodytos funkcijos ir reikalavimai) įvertinama (įvertina Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu sudaryta darbo grupė ar komisija) pagal Aprašo 1 priede aprašytus penkis pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus ir nustatoma konkreti kiekvieno kriterijaus lygio procentinė dalis iš kriterijaus lygio intervalo, nustatyto Aprašo 2 priede. Gautos kriterijų lygio procentinės išraiškos susumuojamos ir atsižvelgiant į gautą procentų sumą pareigybė priskiriama tam tikrai pareigybių grupei ir pogrupiui, nustatomas pareigybės pareiginės algos koeficientas iš tai pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo.

**V SKYRIUS**

**PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS PERKELIANT VALSTYBĖS TARNAUTOJĄ Į KITAS PAREIGAS**

15. Perkeliamam ar laikinai perkeliamam į aukštesnes (aukštesnės grupės) pareigas valstybės tarnautojui nustatoma šios pareigybės grupės pareiginės algos koeficientų intervale esanti pareiginė alga, kuri yra nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnį pareiginės algos koeficientą, negu jam iki perkėlimo buvo nustatytas pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas. Jeigu iki pareigybei, į kurią yra perkeliama, nustatyto maksimalaus pareiginės algos koeficiento dydžio trūksta mažiau kaip 0,12 pareiginės algos koeficiento, valstybės tarnautojui nustatomas tai pareigybei, į kurią yra perkeliama, nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

16. Perkeliamam ar laikinai perkeliamam į lygiavertes (tos pačios grupės) pareigas valstybės tarnautojui nustatoma jo iki perkėlimo turėta pareiginė alga.

17. Perkeliamam ar laikinai perkeliamam iš valstybės tarnautojo, neturinčio pavaldžių asmenų, pareigų į lygiavertes valstybės tarnautojo, turinčio pavaldžių asmenų, pareigas valstybės tarnautojui nustatoma iki perkėlimo buvusi jo pareiginė alga, taikant 0,12 didesnį pareiginės algos koeficientą, negu jam iki perkėlimo buvo nustatytas pareiginės algos koeficientas.

18. Atkuriančiam statusą valstybės tarnautojui nustatoma ne mažesnė pareiginė alga, negu iki atsistatydinimo iš pareigų buvo jam nustatyta.

19. Perkeliamam į žemesnes (žemesnės grupės) pareigas valstybės tarnautojui pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,06 mažesnį pareiginės algos koeficientą, negu iki perkėlimo jam buvo nustatytas pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

20. Laikinai perkeliamam į žemesnes pareigas valstybės tarnautojui nustatoma iki perkėlimo buvusi jo pareiginė alga.

**VI SKYRIUS**

**DARBUOTOJŲ PAREIGINIŲ ALGŲ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ**

21. Kai Darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu siūlymu Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu Darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnis negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

22. Kai Darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu siūlymu Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu Darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis negu tai pareigybei nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas.

23. Kai Darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius ar iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo pareiginės algos koeficientas nesikeičia.

**VII SKYRIUS**

**PRIEMOKOS IR PRIEDAS UŽ TARNYBOS LIETUVOS VALSTYBEI STAŽĄ**

24. Darbuotojams Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu gali būti skiriama viena iš šių priemokų:

24.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

25. Darbuotojams gali būti skiriamos tokio dydžio priemokos: Savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotojams – iki 80 procentų pareiginės algos, padalinių vadovams ir valstybės tarnautojams, kuriems pavesta laikinai atlikti padalinio vadovo funkcijas, Savivaldybės administracijos ir padalinių vyresniesiems patarėjams – nuo 40 iki 50 procentų pareiginės algos, padalinių vadovų pavaduotojams, poskyrių vedėjams, Savivaldybės administracijos patarėjams ir padalinių patarėjams – nuo 30 iki 40 procentų pareiginės algos, padalinių ir į padalinius neįeinantiems vyriausiesiems specialistams – nuo 20 iki 30 procentų pareiginės algos dydžio, vyresniesiems specialistams ir specialistams – nuo 15 iki 20 procentų pareiginės algos dydžio ir kvalifikuotiems darbuotojams – nuo 10 iki 15 procentų pareiginės algos dydžio. Priemoka Darbuotojams skiriama ne ilgiau negu iki kalendorinių metų pabaigos.

26. Motyvuotą siūlymą Savivaldybės administracijos direktoriui dėl priemokos skyrimo Darbuotojui teikia Savivaldybės administracijos padalinio vadovas arba Savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotojas, kuriam Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu priskirta kuruoti padalinį. Jame turi būti nurodyta, kokią iš 24 punkte nurodytų priemokų siūloma skirti, priemokos dydis, laikotarpis ir pagrindimas.

27. Savivaldybės administracijos padalinio vadovas arba Savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotojas, siūlydamas skirti priemokos dydį už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito Darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, atsižvelgia į tai, ar Darbuotojui laikinai pavedamos atlikti aukštesnės, žemesnės ar tos pačios grupės kito Darbuotojo funkcijos, ar pavedama atlikti visos kitos Darbuotojo funkcijos ar jų dalis, į pavedamų atlikti funkcijų sudėtingumą ir įvairovę, funkcijų intensyvumą ir kitus kriterijus.

28. Savivaldybės administracijos padalinio vadovas arba Savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotojas, siūlydamas skirti priemokos dydį už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos, atsižvelgia į Darbuotojui pavedamų atlikti užduočių skaičių ir sudėtingumą, kitus kriterijus.

29. Savivaldybės administracijos padalinio vadovas arba Savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotojas, siūlydamas skirti priemokos dydį už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, atsižvelgia į veiklos, dėl kurios padidėja darbų mastas, sudėtingumą, intensyvumą, svarbą ir kitus kriterijus.

30. Personalo valdymo funkcijas įgyvendinantis Savivaldybės administracijos padalinys, gavęs Savivaldybės administracijos direktoriaus pavedimą, parengia įsakymo projektą dėl priemokos skyrimo.

31. Valstybės tarnautojams priedą už tarnybos stažą sudaro vienas procentas pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma negali viršyti 20 procentų pareiginės algos, išskyrus Aprašo 49 punkte nurodytus atvejus.

**VIII SKYRIUS**

**SKATINIMAS**

32. Darbuotojus Savivaldybės administracijos padalinio vadovo arba Savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotojo, kuriam Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu priskirta kuruoti padalinį, siūlymu Savivaldybės administracijos direktorius gali skatinti Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

33. Darbuotojai skatinami už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Savivaldybės administracijai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius, už pasiektus padalinio strateginio planavimo dokumentuose nurodytus tikslus, už atliktas vienkartines ypač svarbias įstaigos veiklai užduotis, įvertinus Darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą kaip viršijančią lūkesčius, įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir Darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį arba atsistatydinus iš pareigų.

34. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

34.1. padėka;

34.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Savivaldybės administracijai nustatytus tikslus ar pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius arba už pasiektus padalinio strateginio planavimo dokumentuose nurodytus tikslus (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

34.4. vienkartine pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

35. Darbuotojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą arba jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai Darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Darbuotojai, turintys galiojančią nuobaudą už Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme nurodytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos.

**IX SKYRIUS**

**mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą**

36. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka. Valstybės tarnautojui už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą taikomas darbo užmokestis, susidedantis iš valstybės tarnautojui mokamų Aprašo 2.1, 2.2. 2.3 ir 2.5 papunkčiuose nurodytų darbo užmokesčio dalių, darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, – iš darbuotojui mokamų Aprašo 2.1, 2.2, 2.3 ir 2.6 (iki 2024 metų kasmetinio veiklos vertinimo, vyksiančio 2025 metais) papunkčiuose nurodytų darbo užmokesčio dalių.

37. Darbuotojų, dirbusių ne visas mėnesio darbo dienas ar dirbančių ne visą darbo dieną, pareiginė alga apskaičiuojama taip: pareiginės algos dydis padalijamas iš to mėnesio darbo valandų arba dienų skaičiaus pagal Darbuotojui nustatytą darbo laiko normą ir gautas darbo valandos arba darbo dienos atlygis padauginamas iš Darbuotojo faktiškai dirbtų valandų arba dienų skaičiaus.

38. Savivaldybės administracijos struktūrinio padalinio vadovas, esant darbuotojo sutikimui, motyvuotu raštu kreipiasi į Savivaldybės administracijos direktorių, prašydamas nustatyti konkretiems darbuotojams darbo laiką, už kurį mokama pagal Aprašo 36 punktą. Savivaldybės administracijos struktūrinio padalinio vadovo motyvuotas raštas turi būti pateiktas Savivaldybės administracijos direktoriui likus ne mažiau kaip 5 darbo dienoms iki rašte nurodytos datos, nuo kurios prašoma nustatyti darbo laiką, už kurį mokama pagal Aprašo 36 punktą.

39. Personalo valdymo funkcijas įgyvendinantis Savivaldybės administracijos padalinys, gavęs Savivaldybės administracijos direktoriaus pavedimą, parengia Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymą dėl Savivaldybės administracijos struktūrinio padalinio vadovo motyvuotame rašte nurodyto darbuotojo darbo laiko, už kurį mokama pagal Aprašo 36 punktą.

**X SKYRIUS**

**MATERIALINIŲ PAŠALPŲ MOKĖJIMAS**

40. Darbuotojams, pateikusiems Savivaldybės administracijos direktoriui rašytinį prašymą su 42 punkte nurodytais dokumentais, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų materialinė pašalpa, kai jų materialinė būklė sunki:

41.1. 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 įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas Darbuotojas, ligos ar mirties;

41.2. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo.

42. Prie rašytinio prašymo skirti materialinę pašalpą turi būti pridedama:

42.1. jei prašoma skirti materialinę pašalpą pagal 41.1 papunktį dėl ligos, – patvirtinančių dokumentų (gydymo įstaigos ligos išrašų, receptų, kelialapių ir pan.) kopijos. Šiuo atveju dėl materialinės pašalpos skyrimo turi būti kreipiamasi ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo paskutinio gydymo išlaidas patvirtinančio dokumento išrašymo dienos;

42.2. jei prašoma skirti materialinę pašalpą pagal 41.1 papunktį dėl mirties, – mirties liudijimo kopija. Šiuo atveju dėl pašalpos skyrimo turi būti kreipiamasi ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo mirties liudijimo išdavimo dienos;

42.3. jei prašoma skirti materialinę pašalpą 41.2 papunktyje nurodytu atveju – įvykį patvirtinančios pažymos kopija. Darbuotojai turi kreiptis ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo įvykį patvirtinančios pažymos išdavimo dienos.

43. Savivaldybės administracijos padalinio vadovas, vizuodamas Darbuotojo prašymą skirti materialinę pašalpą, nurodo konkretų siūlomos paskirti materialinės pašalpos dydį.

44. Personalo valdymo funkcijas įgyvendinantis Savivaldybės administracijos padalinys, gavęs Savivaldybės administracijos direktoriaus pavedimą patenkinti Darbuotojo prašymą, parengia įsakymo projektą dėl materialinės pašalpos skyrimo.

**XI SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

45. Įsigaliojus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymui, 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. Gautas koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių. Valstybės tarnautojams nustatyta pareiginė alga negali būti sumažinta tol, kol jie eina tas pačias pareigas.

46. Įsigaliojus Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymui, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginė alga perskaičiuojama, pareiginės algos pastoviąją dalį padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jei skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas.

47. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo įsigaliojimo, vadovaujantis Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 254 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, nustatyta tvarka, išskyrus metinių užduočių nustatymą. Lūkesčiai dėl 2024 metų veiklos nustatomi vadovaujantis Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 „Dėl Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, nustatyta tvarka.

48. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, po 2023 metų veiklos vertinimo nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų kasmetinio veiklos vertinimo, vyksiančio 2025 metais. Po 2025 metų kasmetinio veiklos vertinimo darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginė alga negali būti mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi.

49. Valstybės tarnautojams, kurių tarnybos Lietuvos valstybei stažas įsigaliojus Lietuvos Respublikos 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 sukauptam priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydžiui procentais. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis nekinta ir šio dydžio priedas už iki Valstybės tarnybos įstatymui įsigaliojimo dienos sukauptą tarnybos Lietuvos valstybei stažą yra mokamas tol, kol jie eina pareigas valstybės tarnyboje. Fiksuotasis priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis išlieka ir jiems grįžus į valstybės tarnybą. Šio punkto nuostatos taikomos ir asmenims, ėjusiems šiame punkte nurodytas pareigas ir priimtiems į valstybės tarnautojo pareigas iki ar po Valstybės tarnybos įstatymo įsigaliojimo dienos.

50. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą Darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija tai pareigybių grupei nustatytą didžiausią / mažiausią pareiginės algos koeficientą / nesiekia tai pareigybių grupei nustatyto didžiausi-io / mažiausio pareiginės algos koeficiento, Darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas tol, kol Darbuotojas eina tas pačias pareigas, arba tol, kol Darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei (pogrupiui) nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

51. Aprašas papildomas ir keičiamas Savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu.

52. Savivaldybės administracijos padalinių vadovai atsako už tinkamą Apraše nustatytų reikalavimų vykdymą.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kauno miesto savivaldybės administracijos darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkos aprašo

1 priedas

**PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI**

**1. Veiklos sudėtingumo kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei priskirtų funkcijų įvairovę ir sudėtingumą.

**2. Atsakomybės lygio kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės už laukiamą rezultatą lygį.

**3. Pareigybės pakeičiamumo kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalaujančios pareigybės darbuotoją gali būti sudėtinga greitai pakeisti, net laikinai laisva tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams.

**4. Profesinio darbo patirties kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti funkcijas reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis.

**5. Specifinių žinių ar papildomų įgūdžių turėjimo kriterijus** – kriterijus, apibrėžintis tai, ką pareigybės darbuotojas būtinai turi žinoti ir mokėti, kokių papildomų įgūdžių turėti, kad pareigybei priskirtos funkcijos būtų atliktos labai gerai (specialybės, specifinės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kauno miesto savivaldybės administracijos darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkos aprašo

2 priedas

**pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo KRITERIJŲ LYGIAI**

1. Veiklos sudėtingumo kriterijus:

I lygis – pareigybei priskirtos itin sudėtingos ir įvairios funkcijos (31–40 proc.);

II lygis – pareigybei priskirtos sudėtingas ir (ar) įvairios funkcijos (21–30 proc.);

III lygis – pareigybei priskirtos vidutinio sudėtingumo ir (ar) įvairumo funkcijos (11–20 proc.);

IV lygis – pareigybei priskirtos nesudėtingos, nedidelio įvairumo (neįvairios) funkcijos (1–10 proc.).

2. Atsakomybės lygio kriterijus:

I lygis – pareigybei priskirtos vadovaujančios funkcijos ir aukščiausias atsakomybės lygis, kuris suteikia teisę priimti sprendimus ir kontroliuoti (31–40 proc.);

II lygis – pareigybei priskirtos vadovaujančios funkcijos ir dalinė atsakomybė, už kurią atsako tiesiogiai. Pareigybė atsakomybės lygiu dalijasi su I lygio pareigybe, kuri gali jai deleguoti užduotis ir kontroliuoti jų vykdymą (21–30 proc.);

III lygis – pareigybei priskirtos patariamosios, analizės, stebėsenos ir kitos funkcijos, priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams, sprendimų nepriima, bet daro jiems įtaką (11–20 proc.);

IV lygis – pareigybei priskirtos funkcijos, reikalingos bendram rezultatui pasiekti, sprendimų nepriima (1–10 proc.).

3. Pareigybės pakeičiamumo kriterijus:

I lygis – pareigybei priskirtos išskirtinai specifinės funkcijos, pareigybės darbuotoją labai sunku pakeisti (31–40 proc.);

II lygis – dalis pareigybei priskirtų funkcijų yra specifinės, reikšmingos ir darančios įtaką, pareigybės darbuotoją sunku pakeisti (21–30 proc.);

III lygis – pareigybei priskirtos funkcijos yra nesudėtingos, tačiau reikalaujančios tam tikrų įgūdžių ir žinių, pareigybės darbuotoją nėra labai sunku pakeisti (11–20 proc.);

IV lygis – pareigybei priskirtos funkcijos yra nesudėtingos, pareigybės darbuotoją lengva pakeisti (1–10 proc.).

4. Profesinio darbo patirties kriterijus:

I lygis – nuo 10 m. ir daugiau (31–40 proc.);

II lygis – nuo 5 iki 10 m. (21–30 proc.);

III lygis – nuo 2 iki 5 m. (11–20 proc.);

IV lygis – iki 2 m. (1–10 proc.).

5. Specifinių žinių ar papildomų įgūdžių turėjimo kriterijus:

I lygis – pareigybei priskirtos funkcijos, kurioms atlikti reikia itin specifinių žinių ir įgūdžių (31–40 proc.);

II lygis – pareigybei priskirtos funkcijos, kurioms atlikti reikia tam tikrų specifinių žinių ir įgūdžių (21–30 proc.);

III lygis – pareigybei priskirtos funkcijos, kurioms atlikti reikia tam tikrų žinių ir įgūdžių (11–20 proc.);

IV lygis – pareigybei priskirtos funkcijos, kurioms atlikti nereikia specifinių žinių ir įgūdžių (1–10 proc.).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kauno miesto savivaldybės administracijos darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkos aprašo

3 priedas

**Valstybės tarnautojų pareigybių pareiginĖS algOS koeficientų intervalai**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Eil. Nr. / pareigybės grupė (pogrupis) | Valstybės tarnautojo pareigybė | Pareigybės kriterijų lygių suma (procentais) | Pareiginės algos koeficientų intervalai (baziniais dydžiais) |
| 1. | Savivaldybės administracijos direktoriaus pavaduotojas | Iki 200 | 1,50–3 |
| 2. | Skyriaus, kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje, vedėjas I | Nuo 161 iki 180 | 2,19–2,35 |
| 2.1. | Skyriaus, kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje, vedėjas II | Iki 160 | 0,84–2,18 |
| 2.2. | Seniūnas I | Nuo 151 iki 170 | 2,11–2,27 |
| 2.3. | Seniūnas II | Iki 150 | 0,84–2,1 |
| 2.4. | Vyresnysis patarėjas I | Nuo 161 iki 180 | 2,19–2,35 |
| 2.5. | Vyresnysis patarėjas II | Iki 160 | 0,84–2,18 |
| 3. | Skyriaus vedėjo pavaduotojas I | Nuo 151 iki 170 | 1,93–2,08 |
| 3.1. | Skyriaus vedėjo pavaduotojas II | Iki 150 | 0,77–1,93 |
| 3.2. | Poskyrio vedėjas I | Nuo 151 iki 170 | 1,93–2,08 |
| 3.3. | Poskyrio vedėjas II | Iki 150 | 0,77–1,93 |
| 3.4. | Patarėjas I | Nuo 141 iki 160 | 1,86–2,0 |
| 3.5. | Patarėjas II | Iki 140 | 0,77–1,85 |
| 4. | Vyriausiasis specialistas I | Nuo 161 iki 170 | 1,72–1,78 |
| 4.1. | Vyriausiasis specialistas II | Nuo 151 iki 160 | 1,66–1,72 |
| 4.2. | Vyriausiasis specialistas III | Iki 150 | 0,66–1,65 |
| 5. | Vyresnysis specialistas I | Nuo 131 iki 150 | 1,39–1,5 |
| 5.1. | Vyresnysis specialistas II | Iki 130 | 0,60–1,38 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kauno miesto savivaldybės administracijos darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkos aprašo

4 priedas

**DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARIS, pareigybių pareiginĖS algOS koeficientų intervalai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Eil. Nr. / pareigybės grupė (pogrupis) | Darbuotojo pareigybė | Pareigybės kriterijų lygių suma (procentais) | Pareigybės lygis (nustatytas Įstatyme) | Pareiginės algos koeficientas (baziniais dydžiais) |
| 1. | Specialistas I | Nuo 151 iki 170 | A2 | 1,68–1,81 |
| 1.1. | Specialistas II | Nuo 131 iki 150 | A2 | 1,55–1,68 |
| 1.2. | Specialistas III | Iki 130 | A2 | 0,67–1,54 |
| 2. | Specialistas IV | Nuo 91 iki 110 | B | 1,18–1,30 |
| 2.1. | Specialistas V | Iki 90 | B | 0,62–1,18 |
| 3. | Kvalifikuotas darbuotojas (ūkvedys, specialistas, buhalteris, vairuotojas, rūbininkas) | Iki 90 | C | 0,57–1,08 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_