

PATVIRTINTA

Trakų rajono savivaldybės kontrolieriaus
2023 m. gruodžio 28 d.
įsakymu Nr. V-4

TRAKŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLĖS IR AUDITO TARNYBOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Trakų rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) nustato principus ir kriterijus, pagal kuriuos formuojama Trakų rajono savivaldybės kontrolės ir audito tarnybos (toliau – Tarnyba) valstybės tarnautojų pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinimas ir apdovanojimas, nustatoma pareiginė alga atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimą. Tarnybos vadovo (toliau – Savivaldybės kontrolierius) darbo užmokestį nustato Trakų rajono savivaldybės taryba.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintomis Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis.

3. Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Darbo kodekso, Valstybės tarnybos įstatymo sąvokas.

4. Tarnybos Darbo apmokėjimo sistema apima:

4.1. darbo apmokėjimo principus, nurodytus Darbo apmokėjimo sistemos 5 punkte;

4.2. Tarnybos taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą;

4.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;

4.4. Tarnybos pareigybių lygių struktūrą;

4.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;

4.6. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;

4.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką;

4.8. kitas Tarnybos valstybės tarnautojų garantijas;

4.9. Tarnybos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

5. Darbo apmokėjimo sistema nustatyta 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, nesusijusių su tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

6. Darbo apmokėjimo sistemos pagrindas yra Tarnybos pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius.

II SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

7. Valstybės tarnautojų darbo užmokestį sudaro:

7.1. pareiginė alga;

7.2. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (išskyrus Tarnybos vadovą);

7.3. priemokos:

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

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

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

7.3.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą (mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka).

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ PRISKYRIMAS LYGIAMS

8. Pareigybei priskiriamas lygis nustatomas palyginimo tarpusavyje būdu, pagal sąlyginį kiekvienos pareigybės vaidmenį įgyvendinant Tarnybos veiklos tikslus.

9. Tarnybos valstybės tarnautojų pareigybės skirstomos į 3 lygius: aukščiausias yra 3 lygis, jam priskiriama Savivaldybės kontrolieriaus pareigybė, žemiausias 1 lygis.

IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

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

10.1. laikomasi pareigybių lygių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausio iki žemiausio pareigybių lygio;

10.2. taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai aprašyti Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede:

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

10.2.2. atsakomybės - kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

10.2.3. pareigybės pakeičiamumo - kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiskumą, 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 Tarnybos vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams;

10.2.4. darbo patirties - kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

10.2.5. žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ir praktiką).

10.2.6. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą.

11. Kriterijai, aprašyti 10 punkto 10.2.1 – 10.2.5 papunkčiuose, skirstomi į penkis lygius (Darbo apmokėjimo sistemos 1 priedas). Žemiausias lygis yra I, aukščiausias lygis yra V. Kriterijaus lygiuose nustatyti procentinės dalies intervalai, atitinkamai: I lygyje - nuo 1 iki 10, II lygyje - nuo 11 iki 20, III lygyje - nuo 21 iki 30, IV lygyje - nuo 31 iki 40, V lygyje - nuo 41 iki 50.

12. Kiekviena pareigybė priskiriama kriterijų atitinkamiems lygiams ir nustatoma konkreti procentinė dalis iš intervalo. Visų kriterijų nustatytos konkrečios procentinės dalys susumuojamos ir pridedama prie Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede nustatyto minimalaus tos pareigybės pareiginės algos koeficiento, taip nustatant didžiausią tos pareigybės pareiginės algos koeficiento dydį.

13. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš šio bazinio dydžio.

14. Kai darbo užmokesčio rinkos pokyčiai lemia nenuoseklius atlygio vidutinių reikšmių skirtumus tarp atskirų pareigybių, siekiant užtikrinti tolygius ir proporcingus santykius tarp pareigybių, nustatant darbo užmokesčio atskaitos taškus, gali būti naudojama išlyginamoji mediana – atskaitos taškas, kuris atspindi nuoseklų ir pagrįstą skirtumą tarp pareigybės vidutinių darbo užmokesčių reikšmių.

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

V SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

16. Kiekvienam Tarnybos pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).

17. Intervalo plotis sudaro nuo $\pm 10\%$ iki $\pm 25\%$ intervalo vidurio reikšmės; intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkrečioms valstybės tarnautojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

18. 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.

19. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede.

20. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Tarnybos priskirtoms funkcijoms. Vykdoma nuolatinė kitų įstaigų viešai

skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkiama papildoma atlygio rinkos informacija, segmentuota pagal pareigybių funkcijas.

21. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių lygių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms nustatomas iki 100 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 Tarnybos savivaldybės kontrolieriui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

VI SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS SKELBIANT KONKURSUS

22. Valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientus nustato Savivaldybės kontrolierius.

23. Valstybės tarnautojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Savivaldybės kontrolieriaus pareigybės pareiginės algos nustatyto koeficiento dydžio.

24. Prieš skelbiant konkursą valstybės tarnautojo pareigoms eiti, pareiginės algos koeficientas nustatomas iš Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede valstybės tarnautojo pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo.

VII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

25. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, Savivaldybės kontrolieriaus sprendimu valstybės tarnautojui 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, arba

1) taikomos Darbo apmokėjimo sistemos 33 punkte nustatytos skatinimo priemonės, arba

2) valstybės tarnautojas perkeliamas į aukštesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas, išskyrus pareigas, kurioms įstatymuose yra nustatyta kadencija, Tarnyboje. Perkeliama į aukštesnes pareigas valstybės tarnautojui pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnę pareiginės algos koeficientą, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

26. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Savivaldybės kontrolieriaus motyvuotu pasiūlymu nustatoma pareiginė alga, 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. Tokia pati nuostata galioja ir valstybės tarnautoją perkeltant į žemesnes pareigas.

27. Valstybės tarnautojams kurių tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal Darbo apmokėjimo sistemą.

VIII SKYRIUS

PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

28. Priemokos valstybės tarnautojui skiriamos:

28.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas. Ši priemoka negali būti mažesnė, kaip 10 procentų pareiginės algos;

28.2. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos. Priemokos už papildomų užduočių atlikimą dydį nustato Savivaldybės kontrolierius. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos;

28.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės. Priemokos už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą dydį nustato valstybės tarnautoją į pareigas priimančias asmuo Savivaldybės kontrolierius. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

29. Valstybės tarnautojui skiriamų priemokų, nurodytų 28 punkte, suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

30. Priemokos valstybės tarnautojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

31. Priemokos skiriamos neviršijant Tarnybai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

32. Valstybės tarnautojams, išskyrus Savivaldybės kontrolierių, 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.

33. Valstybės tarnautojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

33.1. padėka;

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

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

33.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

33.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

IX SKYRIUS

MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS

34. Valstybės tarnautojams, pateikusiems Savivaldybės kontrolieriui rašytinį prašymą, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, kai jų materialinė būklė sunki:

34.1. 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 įstatymu nustatyta tvarka yra paskirtas valstybės tarnautojas, ligos ar mirties;

34.2. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo.

35. Prie rašytinio prašymo skirti materialinę pašalpą turi būti pridedami pašalpos pagrindą įrodantys dokumentai (jų kopijos).

36. Materialinę pašalpą Savivaldybės kontrolierius skiria iš Tarnybai skirtų lėšų.

X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

37. Darbo apmokėjimo sistema papildoma ir keičiama Savivaldybės kontrolieriaus įsakymu.

38. Pareigybių pareiginė alga perskaičiuojama taikant Lietuvos Respublikos atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių įstatyme nustatytą indeksavimo dydį.

39. Jei keičiant Darbo apmokėjimo sistemą, valstybės tarnautojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija (nesiekia) tam pareigybės lygiui nustatytą didžiausią (mažiausią) pareiginės algos koeficientą, 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 Tarnyboje arba kol šiam valstybės tarnautojui apskaičiuotas algos koeficientas pateks į tos pareigybės lygiui nustatytą pareiginės algos koeficiento intervalą.

40. Tai, kas nenumatyta Darbo apmokėjimo sistemoje, taikoma taip, kaip nustatyta Darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme ir kituose teisės aktuose.

Trakų rajono savivaldybės kontrolės
ir audito tarnybos darbo apmokėjimo
sistemos
1 priedas

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

1. Veiklos sudėtingumo kriterijus - gebėjimas atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis.

| VEIKLOS SUDĖTINGUMAS | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|
| Lygis | Aprašymas | Procentinės dalies intervalai |
| I | Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis su pagalba ir kt. | 1-10 |
| II | Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (savarankiškai). | 11-20 |
| III | Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai). | 21-30 |
| IV | Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (savarankiškai). | 31-40 |
| V | Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis (savarankiškai). | 41-50 |

2. Atsakomybės kriterijus - pareigybės faktinis atsakomybės lygis už laukiamą rezultatą.

| ATSAKOMYBĖS LYGIS | | |
|--------------------------|---|--------------------------------------|
| Lygis | Aprašymas | Procentinės dalies intervalai |
| I | Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė teikia informaciją kitiems veiklos vykdytojams. Pareigybės priskirtos I atsakomybės lygiui teikia tik savo turimą informaciją. Faktiškai tokie darbai nėra atliekami pagrindinės užduoties rezultatų pasiekimui. | 1-10 |
| II | Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją III-V lygio pareigybėms. Taip pat teikia paslaugas, reikalingas kitų pareigybių darbui. Šį atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą. | 11-20 |
| III | Pareigybė, turinti šią atsakomybę dalyvauja veikloje (sąveikauja su V ir IV atsakomybės lygio pareigybėmis), bet neatsako už rezultatą. Ji nepriima sprendimo, tačiau daro jam įtaką. Ši pareigybė atlieka paraminę funkciją (pataria, paaiškina, stebi, komentuoja, pritaria) bei suderina veiksmus. Pareigybės (-ių) darbo rezultatas yra netiesiogiai panaudojamas pagrindinio funkcijos / veiklos rezultato pasiekimui. | 21-30 |
| IV | Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį gauna dalį atsakomybės iš V atsakomybės lygio pareigybės ir už šią dalį atsako tiesiogiai. Užduotis (-ys) jai yra deleguojamos. Ši pareigybė žino visumą bei gali ją įvardinti, tačiau nepriima sprendimų, nulemiančių visumos rezultatą. Pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams. | 31-40 |
| V | Šio lygio atsakomybė gali būti priskiriama tik vienai pareigybei. Vadovaujančios funkcijos ir aukščiausias atsakomybės lygis. Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį, turi teisę priimti sprendimą ir kontroliuoti. | 41-50 |

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

| PAREIGYBĖS PAKEIČIAMUMAS | | |
|---------------------------------|--|--------------------------------------|
| Lygis | Aprašymas | Procentinės dalies intervalai |
| I | Įtaka nedidelė, lengva pakeisti (pagalbinės funkcijos). | 1-10 |
| II | Įtaka nedidelė, nelabai sudėtinga pakeisti (srautinės pareigybės (yra daug vykdytojų)). | 11-20 |
| III | Įtaka nedidelė, bet sunku pakeisti. Atliekamos funkcijos nėra kritinės įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui, tačiau pareigybėje dirbantis asmuo turi kompetencijas, kurias sunku greitai išugdyti arba surasti rinkoje. | 21-30 |
| IV | Atlieka funkcijas, reikšmingas įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui. Įtaka aukšta, bet lengva pakeisti. | 31-40 |
| V | Atlieka specifines funkcijas. Kritinės būtinos kompetencijos. Pareigybė svarbi kaip konkurencingumo, veiklos tęstinumo garantija. | 41-50 |

4. Darbo patirties kriterijus - 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.

| DARBO PATIRTIS | | |
|-----------------------|----------------------|--------------------------------------|
| Lygis | Aprašymas | Procentinės dalies intervalai |
| I | Iki 1 m. | 1-10 |
| II | Nuo 1 m. iki 2 m. | 11-20 |
| III | Nuo 2 m. iki 4 m. | 21-30 |
| IV | Nuo 4 m. iki 6 m. | 31-40 |
| V | Nuo 6 m. ir daugiau. | 41-50 |

5. Žinojimo ir žinių sudėtingumo kriterijus – ką pareigybėje būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką).

| ŽINOJIMAS IR ŽINIŲ SUDĖTINGUMAS | | |
|--|--|--------------------------------------|
| Lygis | Aprašymas | Procentinės dalies intervalai |
| I | Veiklą, veiklos sritį išmano minimaliai. Atliekamas nesudėtingas darbas. | 1-10 |
| II | Veiklą, veiklos sritį išmano vidutiniškai. Reikalingos žinios apie tam tikros funkcijos atlikimo eigą. | 11-20 |
| III | Išmano veiklą, veiklos sritį, žinių pakanka konkrečioms užduotims atlikti. | 21-30 |
| IV | Gerai išmano veiklą, veiklos sritį, žinių pakanka užduotims atlikti. Geba sistemiškai mąstyti. | 31-40 |
| V | Visapusiškai ir išsamiai išmano veiklą, veiklos sritį. Sistemiškai mąsto. | 41-50 |

Trakų rajono savivaldybės kontrolės
ir audito tarnybos darbo apmokėjimo
sistemos
2 priedas

PAREIGYBIŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

| Pareigybės lygis | Pareigybės pavadinimas | Minimali pareiginės algos koeficiento reikšmė | Vidutinė pareiginės algos koeficiento reikšmė | Maksimali pareiginės algos koeficiento reikšmė |
|------------------|--|---|---|--|
| 3* | Savivaldybės kontrolierius | | | |
| 2 | Savivaldybės kontrolieriaus pavaduotojas | 0,98 | 1,31 | 1,64 |
| 1 | Vyriausiasis specialistas | 0,66 | 0,99 | 1,32 |

*konkreiti pareiginės algos koeficiento reikšmė nustatoma Savivaldybės tarybos sprendimu