

PATVIRTINTA

Audito, apskaitos, turto vertinimo ir nemokumo valdymo tarnybos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos direktoriaus 2024 m. sausio 22 d. įsakymu Nr. V1-10

AUDITO, APSKAITOS, TURTO VERTINIMO IR NEMOKUMO VALDYMO TARNYBOS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Audito, apskaitos, turto vertinimo ir nemokumo valdymo tarnybos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – AVNT) darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), pareigybių lygių struktūra, darbo atlygio koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinama ir apdovanojama, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimą.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos 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 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis, paskelbtomis Viešojo valdymo agentūros interneto svetainėje www.vva.lrv.lt.

3. Aprašas parengtas 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, darbuotojų 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, skaidrumo ir viešumo principais.

4. Aprašas yra pagrindinis vidaus teisės aktas, kuriuo vadovaujantis AVNT darbuotojams nustatomas darbo užmokestis, taikomos kitos finansinės ir nefinansinės skatinimo priemonės, tiek kiek tai neprieštarauja teisės aktams.

5. Materialinės pašalpos AVNT valstybės tarnautojams skiriamos Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka, o materialinės pašalpos AVNT darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skiriamos Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nustatyta tvarka.

6. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso sąvokas.

II SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į PAREIGYBIŲ LYGIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR DARBO ATLYGIO KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

7. Pareigybių grupavimas į lygius nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį AVNT vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant AVNT veiklos tikslus.

8. Pareigybių lygių aibėje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama AVNT direktoriaus pareigybė. Pareigybės grupuojamos į lygius pagal pareigybių lyginimo ir darbo atlygio koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Aprašo 1 priede.

9. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės yra keturių lygių:

9.1. A lygio pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas;

9.2. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

9.3. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija ;

9.4. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

9.5. C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

9.6. D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

10. AVNT darbuotojų pareigybės įvertinamos ir palyginamos tarpusavyje vadovaujantis pareigybių lygių priskyrimo kriterijais, nustatytais Aprašo 1 priede, taip pat atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo įstatymuose bei patvirtintose Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, nustatytais kriterijais.

11. AVNT darbuotojų pareigybės grupuojamos į 10 lygių, nuo žemiausio (1 lygis) iki aukščiausio (10 lygis).

12. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir darbo atlygio 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. Išskirtiniai konkretaus darbuotojo darbo rezultatai yra tarnybinės veiklos vertinimo, priemokų skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas. AVNT pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra AVNT.

13. Kiekvienam AVNT pareigybės lygiui nustatoma darbo atlygio koeficientų minimali, maksimali ir medianos reikšmės (toliau – intervalo plotis).

14. Darbo atlygio koeficientų minimali, maksimali ir medianos reikšmės yra nustatytos kiekvienam pareigybės lygiui, neviršijant AVNT direktoriaus pareigybei (10 lygis) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme nustatyto pareiginės algos koeficiento. Žemiausio lygio (1 lygis) pareigybės darbo atlygis negali būti mažesnis už nustatytos minimalios mėnesinės algos (MMA) dydį.

15. Darbuotojo darbo atlygio dydis yra faktinis darbuotojų darbo užmokestis (Bruto) atitinkamai pareiginė alga su priedu už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik valstybės tarnautojams) ar pareiginė alga su kintamąja dalimi (tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį).

16. Intervalo plotis sudaro 20% intervalo medianos reikšmės; intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkrečioms darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

17. Pareigybės, esančios žemesniame lygyje, darbo atlygio koeficiento maksimali reikšmė yra ne daugiau kaip 20 % mažesnė už pareigybės, esančios aukštesniame lygyje, darbo atlygio koeficiento maksimalią reikšmę.

18. Tarpinių pareigybių lygių darbo atlygio intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalų plotį ir intervalų didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybių lygius.

19. AVNT valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede. AVNT darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti AVNT direktoriaus pareiginės algos koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius.

20. Nustatant pareigybių lygiams pareiginės algos koeficientus, turi būti atsižvelgta į pareigybių pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymuose nustatytus minimalius pareiginės algos koeficientus.

21. AVNT darbuotojų pareigybių matrica su darbo užmokesčio ir koeficientų dydžio mediana ir jos nuokrypis nuo 80 iki 120 procentų medianos dydžio pateikti Aprašo 2 priede. Pareigybių lygių mediana ir atlygio intervalai (80 – 120) gali būti tvirtinami ir keičiami tik AVNT direktoriaus įsakymu.

22. Darbuotojų pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus pareiginės algos baziniam dydžiui. Darbuotojų pareiginės algos koeficientas apskaičiuojamas atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant pareiginės algos bazinio dydžio (nuo 2024 m. sausio 1 d. pareiginės algos bazinis dydis yra 1785,7 Eur).

23. Darbo atlygio koeficientas darbuotojams nustatoma pagal Aprašo 2 priede pareigybei priskirtą lygį iš pareigybės lygio darbo atlygio koeficientų intervalo.

24. Darbo atlygio koeficientas negali viršyti atitinkamo pareigybės lygiui nustatyto darbo atlygio maksimalaus koeficiento.

25. Darbo atlygio koeficientas perskaičiuojamas pasikeitus tarnybos Lietuvos valstybei stažui arba profesinio darbo patirčiai.

26. AVNT darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, nustatytas pareiginės algos koeficientas darbo sutartyje nustatomas iš naujo pasikeitus profesinio darbo patirčiai: pareiginės algos koeficiento didinamas taip, kad padidėjimas už kiekvienus profesinės patirties metus sudarytų 1 proc. pradinio tos pareigybės (be profesinio darbo patirties) koeficiento. Įgijus daugiau kaip 20 metų profesinio darbo patirtį, nustatytas koeficientas dėl profesinio darbo patirties pasikeitimo vėlesniais metais nebenustatomas iš naujo.

Pavyzdys. Darbuotojo, turinčio 8 m. profesinio darbo patirtį, darbo sutartyje nustatytas pareiginės algos koeficientas 0,8, t. y. pradinis pareiginės algos koeficientas 0,74 (neturint profesinio darbo patirties), padidintas 8% už turimą 8 metų profesinę darbo patirtį. 2024-02-07 įgyjami 9 m. profesinės darbo patirties ir darbo sutartyje nustatomas naujas pareiginės algos koeficientas 0,81, t. y. pradinis pareiginės algos koeficientas 0,74 (neturint profesinio darbo patirties), padidintas 9% už turimą 9 metų profesinę darbo patirtį.

27. Skelbiant konkursą nurodomas pareiginės algos intervalas. Priimant darbuotoją į pareigas, pareiginės algos koeficientas nustatomas iš pareigybės lygiui Aprašo 2 priede nustatyto darbo atlygio intervalo.

28. Steigiant naują pareigybę arba tada, kai darbuotojui jau einant pareigas įvyksta struktūriniai pertvarkymai ir (ar) darbo organizavimo pokyčiai, pakinta funkcijų/veiklos pobūdis, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti pareigybę, Infrastruktūros administravimo skyrius inicijuoja pareigybės lygio peržiūrą ir kartu su struktūrinio padalinio vadovu, vadovaudamasis Aprašo 1 priede nustatytais kriterijais, ir, atlikus konsultaciją su AVNT Darbo taryba, teikia AVNT direktoriui siūlymą priskirti pareigybę atitinkamam lygiui.

29. 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, galimas nukrypimas nuo darbo atlygio koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms gali būti nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus darbo atlygio koeficientas, nei pagal darbo atlygio koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės darbo atlygio koeficiento dydis, tačiau ne didesnis nei AVNT direktoriui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

III SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

30. Darbuotojų veiklos vertinimas:

30.1. Jei darbuotojo veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius, taikoma viena iš šių priemonių:

30.1.1. Nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip tai pareigybei nustatytas didžiausias darbo atlygio koeficientas; arba

30.1.2. taikoma viena iš šio Aprašo 39 punkte nustatytų skatinimo priemonių.

30.2. Jei darbuotojo veikla įvertinta kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia.

30.3. Jei darbuotojo veikla įvertinta iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau jam nustatomas privalomas kvalifikacijos kėlimas, nurodant minimalų kvalifikacijos kėlimo valandų skaičių ir gali būti nurodomos reikalaujamos kvalifikacijos kėlimo temos.

30.4. Jei darbuotojo veikla įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių, jam taikomos šios priemonės:

30.4.1. nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę koeficientą, tačiau ne mažesnę negu nustatytas Aprašo 2 priede tos pareigybės lygiui mažiausias darbo atlygio koeficientas;

30.4.2. gali būti sudaromas ne trumpesnis nei 2 mėnesių ir ne ilgesnis kaip 6 mėnesių trukmės veiklos gerinimo planas. Jei pasibaigus veiklos gerinimo terminui, veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, darbuotojas atleidžiamas iš pareigų.

31. Neeilinis veiklos vertinimas gali būti atliekamas ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai nustatytas trumpesnis darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas AVNT.

32. Neeilinis veiklos vertinimas atliekamas AVNT direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

32.1. tiesioginio vadovo motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos vertinimu;

32.2. darbuotoju prašymu nustatyti jam didesnę darbo užmokesčio koeficientą;

32.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

32.4. jei darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas - jo veiklos gerinimo planas.

33. Įvertinus AVNT darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, 2023 metų veiklą labai gerai iki AVNT darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo už 2024 metus AVNT direktoriaus įsakymu gali būti nustatoma pareiginės algos kintamoji dalis priklausomai nuo AVNT darbo užmokesčiui skirtų lėšų ir atsižvelgiant į tai, kokia apimtimi darbuotojas įvykdė nustatytas užduotis, kokia buvo šių užduočių

įvykdymo kokybę, kokius sutartus vertinimo rodiklius darbuotojas pasiekė, o kokius ir kokia apimtimi – viršijo, nuo 15 iki 40 procentų pareiginės algos.

34. Įvertinus AVNT darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, 2023 metų veiklą gerai iki AVNT darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo už 2024 metus AVNT direktoriaus įsakymu gali būti nustatoma pareiginės algos kintamoji dalis priklausomai nuo AVNT darbo užmokesčiui skirtų lėšų ir atsižvelgiant į tai, kokia apimtimi darbuotojas įvykdė nustatytas užduotis, kokia buvo šių užduočių atlikimo kokybė, kokius sutartus vertinimo rodiklius darbuotojas pasiekė, nuo 5 iki 14 procentų darbo užmokesčio pareiginės algos.

IV SKYRIUS SKATINIMAS

35. Darbuotojų skatinimo (motyvavimo) veiklos grindžiamos AVNT įtvirtintomis keturiomis vertybėmis:

35.1. Atviri – girdime, dalijamės, bendradarbiaujame.

35.2. Veiklūs – inovatyvūs, darbštūs, iniciatyvūs.

35.3. Naudingi – išmanome, patariame, padedame.

35.4. Teisingi – nešališki, objektyvūs, patikimi.

36. Darbuotojui tinkamiausios ir jį skatinančios (motyvuojančios) priemonės parenkamos ir taikomos individualiai.

37. Vykdoma darbuotojų motyvacijos, įsitraukimo stebėseną, kiekvienais kalendoriniais metais atliekant darbuotojų apklausas.

38. Atsižvelgiant į darbuotojų motyvacijos, įsitraukimo stebėsenos rezultatus, nuolat kuriamos priemonės, kuriomis siekiama padidinti ir (ar) išlaikyti darbuotojų įsitraukimo ir motyvacijos lygį.

39. Darbuotojui gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

39.1. padėka;

39.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio valstybės tarnautojams, iki 2 pareiginių algų dydžio darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant AVNT nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

39.4. vienkartinė pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

39.5 finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos darbo užmokesčio dydžio suma per metus;

39.6 kintamąja dalimi (taikoma tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, iki kasmetinio vertinimo už 2024 metus).

40. Vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama šiais atvejais:

40.1. valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius. Šiuo atveju vienkartinė pinigine išmoka gali būti mokama, jei ji nurodyta tiesioginio vadovo motyvuotame pasiūlyme valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimo metu;

40.2. nepriekaištingai (pavyzdinčiai) savo pareigas einantiems valstybės tarnautojams ir darbuotojams.

41. Šio Aprašo 40 punkte nurodyta vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareiginės algos dydžio.

42. Vienkartinės pinigines išmokas darbuotojams mokamos iš valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos sutaupytų darbo užmokesčio lėšų.

43. AVNT darbuotojams jų gyvenimo jubiliejinių sukakčių (20, 30, 40, 50, 60) progomis AVNT direktoriaus sprendimu skiriama 500 Eur.

44. Kitos skatinimo priemonės, kaip pvz. papildomų išėjinių dienų (atostogų) skyrimas, atostogų laiko pasirinkimas ir pailginimas, lankstaus darbo grafiko nustatymas, darbo dienos laiko sutrumpinimas ir kt. nustatomos, atsižvelgiant į AVNT darbo užmokesčiui skirtas lėšas bei darbuotojui per kalendorinius metus paskirtas kitas skatinimo (motyvavimo) priemones.

45. Darbuotojai skatinami AVNT direktoriaus sprendimu, taip pat esant tiesioginio vadovo per Dokumentų valdymo bendrąją informacinę sistemą (toliau – DBSIS) teikiamam motyvuotam siūlymui, kuriame nurodomos skatintino darbuotojo vardas, pavardė, pareigos, objektyvūs duomenys (faktai) dėl kurių darbuotojas teikiamas skatinti.

46. Tiesioginių vadovų motyvuotų siūlymus dėl skatinimo nagrinėja ir konkrečias skatinimo (motyvavimo) priemones nustato AVNT direktorius, o jam nesant, jį pavaduojantis direktoriaus pavaduotojas arba vyresnysis patarėjas.

47. Nustatant konkrečią skatinimo (motyvavimo) priemonę, atsižvelgiama į AVNT darbo užmokesčiui skirtas lėšas bei darbuotojui per kalendorinius metus paskirtas kitas skatinimo (motyvavimo) priemones.

48. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. 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. Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

49. Apie darbuotojų gautus paskatinimus, valstybės apdovanojimus įrašoma į jų asmens bylą Valstybės tarnautojų registre.

V SKYRIUS PRIEMOKŲ SKYRIMAS

50. Priemokos skiriamos:

50.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti visas kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, ar papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytą pareigybės aprašyme ir suformuluotą raštu, vykdymą;

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

50.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.

51. Darbuotojams skiriamos 30 procentų pareiginės algos priemokos už vadovų, nepertraukiamai 3 darbo dienas ir ilgiau, pavadavimą. Kitais atvejais ir esant galimybėms darbuotojams skiriamos ne mažesnės kaip 10 procentų ir ne didesnės kaip 30 procentų pareiginės algos priemokos už kitų darbuotojų, kai šie negali funkcijų atlikti dėl laikino nedarbingumo, komandiruočių, kasmetinių ar tikslinių atostogų bei kitų aplinkybių, nepertraukiamai 3 darbo dienas ir ilgiau, pavadavimą, kai raštu pavedama atlikti visas kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas.

52. Priemokos skiriamos AVNT direktoriaus sprendimu, taip pat esant tiesioginio vadovo per DBSIS teikiamam prašymui.

53. Tiesioginių vadovų teikimus dėl priemonių skyrimo nagrinėja AVNT direktorius, o jam nesant, jį pavaduojantis direktoriaus pavaduotojas arba vyresnysis patarėjas.

54. AVNT direktorius, turi teisę kviesti darbuotojus, jų tiesioginius vadovus į susitikimus, kuriuose svarstomas priemonių skyrimas, ir prašyti pateikti papildomų paaiškinimų.

55. Darbuotojo tiesioginis vadovas privalo kontroliuoti darbuotojo darbo krūvį ir darbo rezultatus. Pasikeitus darbuotojo darbo sąlygoms, priemonių dydis ir mokėjimo terminas turi būti atitinkamai patikslinti arba priemonių mokėjimas panaikintas.

56. Konkrečius priemonių dydžius nustato AVNT direktorius, o jam nesant, jį pavaduojantis direktoriaus pavaduotojas arba vyresnysis patarėjas.

57. Bendra skiriamų priemonių suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS IR JO MOKĖJIMAS

58. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro: 1) pareiginė alga; 2) priemonių; 3) pinigine išmoka; 3) priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik valstybės tarnautojams); 4) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą; 5) kintamoji dalis (tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, iki kasmetinio vertinimo už 2024 metus).

59. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį, išskyrus darbuotojus, pateikusius prašymus mokėti atlyginimą vieną kartą per mėnesį, pinigus pervedant į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą.

60. Darbo užmokesčio avansas išmokamas einamojo mėnesio 12 darbo dieną, atlyginimas už praėjusį mėnesį – kito mėnesio 5 darbo dieną. Avanso suma, nurodyta darbuotojo prašyme, mažinama proporcingai faktiškai dirbtam mėnesio laikui, jeigu iki avanso mokėjimo dienos darbuotojas turėjo laikotarpių, už kuriuos darbo užmokestis nepriklauso (laikinas nedarbingumas, nemokamos atostogos, kasmetinės atostogos, už kurias atostoginiai išmokėti iki atostogų pradžios, darbo pradžia ne nuo pirmos mėnesio dienos ir kiti laikotarpiai, kuriais darbuotojas nedirbo ir (ar) už tą laiką nėra mokamas darbo užmokestis).

61. Kalendorinių metų pabaigoje darbo užmokestis darbuotojams už gruodžio mėnesį išmokamas ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną iki metų pabaigos.

62. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis (toliau – atostoginiai).

63. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią.

64. Darbuotojas DBSIS pateikdamas prašymą suteikti kasmetines atostogas, gali pasirinkti ir pažymėti, kad pageidauja atostoginius gauti kartu su darbo užmokesčiu. Tokiais atvejais, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

65. Darbuotojo atleidimo atveju darbo užmokestis ir kompensacija už nepanaudotas atostogas pervedami į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą paskutinę darbo dieną.

66. Darbo užmokestis darbuotojams apskaičiuojamas vadovaujantis darbo sutartimis ir AVNT direktoriaus įsakymais dėl darbuotojų priėmimo, pareiginės algos nustatymo, priemonių, piniginių išmokų skyrimo. Darbo sutartys ir AVNT direktoriaus įsakymai dėl pareiginės algos, priemonių, piniginių išmokų skyrimo DBSIS yra matomi tiems kuriems yra skirti įsakymai ir kas turi nustatytas teises juos matyti.

67. Ne rečiau kaip kartą per mėnesį elektroniniu būdu darbuotojui pateikiama informacija apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir darbo laiko trukmę.

68. Ligos išmoka, kurią moka darbdavys darbuotojams už dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sudaro 100 procentų išmokų gavėjo vidutinio darbo užmokesčio.

69. Darbuotojo reikalavimu, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gegužės 30 d. nutarimu Nr. 507 „Dėl personalo administravimo funkcijų centralizuoto atlikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka, išduodama pažyma apie jo darbą AVNT. Šioje pažymoje nurodoma darbuotojo darbo funkcijos ar pareigos, dirbtas laikas, darbo užmokesčio dydis ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydis.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

70. Jei Aprašo galiojimo laikotarpiu Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos nutarimais ir (ar) AVNT vidaus teisės aktais būtų nustatytos palankesnės garantijos darbuotojams, nei Aprašo sąlygose, būtų taikomos Lietuvos Respublikos įstatymų, Lietuvos Respublikos nutarimų ir (ar) AVNT vidaus teisės aktų nuostatos.

71. Įsigaliojus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo 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. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių. Įsigaliojus Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo 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. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetasis.

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

73. Aprašas, po informavimo ir konsultavimosi su AVNT Darbo taryba Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka, paprastai keičiamas AVNT direktoriaus įsakymu ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus ar esant struktūriniais pertvarkymams ar darbo organizavimo pokyčiams.

74. Šis Aprašas skelbiamas viešai AVNT interneto svetainėje.

Audito, apskaitos, turto vertinimo ir nemokumo valdymo tarnybos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo
1 priedas

Pareigybių lyginimo ir darbo atlygio koeficiento dydžio nustatymo kriterijai

Taikomi šie pareigybių lyginimo kriterijai:

- 1) Veiklos sudėtingumas** (kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis). Veiklos sudėtingumo kriterijus apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis:
 - atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos 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 įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);
 - atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties 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 apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką padalinio ir (ar) įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);
 - atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (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 visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už įstaigos ribų.
- 2) Atsakomybės lygis;** (kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą);
- 3) Pareigybių pakeičiamumas** (kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams);
- 4) Darbo patirties reikalavimas** (kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis);
- 5) Žinojimo ir žinių sudėtingumas** (kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);
- 6) Problemų sprendimas** (kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui);
- 7) Papildomų įgūdžių turėjimas** (pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai, pvz., užsienio kalbos mokėjimas ir pan.).

Audito, apskaitos, turto vertinimo ir nemokumo valdymo tarnybos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo
2 priedas

Pareigybės lygiai	Minimali reikšmė	Medianos reikšmė	Maksimali reikšmė	Intervalo plotis +/-	Intervalo medianos reikšmės augimas	
10	2,09	-	-	20,0%	-	-
9	1,81	2,26	2,71	20,0%	0,30	15,5%
8	1,56	1,95	2,34	20,0%	0,26	15,5%
7	1,35	1,69	2,03	20,0%	0,23	15,5%
6	1,17	1,46	1,76	20,0%	0,20	15,5%
5	1,01	1,27	1,52	20,0%	0,17	15,5%
4	0,88	1,10	1,32	20,0%	0,15	15,5%
3	0,76	0,95	1,14	20,0%	0,13	15,5%
2	0,66	0,82	0,99	20,0%	0,11	15,5%
1	0,57	0,71	0,86	20,0%	-	-

Audito, apskaitos, turto vertinimo ir nemokumo valdymo tarnybos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo 3 priedas

<i>Lygis</i>	<i>Valstybės tarnautojai</i>	<i>Darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartį</i>
10	➤ Direktorius	
9	➤ Direktoriaus pavaduotojas ➤ Audito kokybės patikrinimų skyriaus vedėjas	
8	➤ Vyresnysis patarėjas	➤ Audito kokybės patikrinimų skyriaus vyriausiasis specialistas A 1 lygio, atliekantis auditorių ir audito įmonių atlikto audito tyrimus, patikrinimus, turintis teisės aktuose nustatytą reikalaujamą ne mažesnę kaip 5 metai valstybės narės auditoriaus patirtį.
7	➤ Apskaitos ir metodologijos skyriaus vedėjas ➤ Licencijavimo skyriaus vedėjas ➤ Nemokumo administravimo patikrinimų skyriaus vedėjas ➤ Teisės skyriaus vedėjas ➤ Vertinimo kokybės patikrinimų skyriaus vedėjas	➤ Analizės skyriaus vedėjas ➤ Infrastruktūros administravimo skyriaus vedėjas ➤ Audito kokybės patikrinimų skyriaus vyriausieji specialistai A1 lygio, mokantys anglų kalbą B2 lygiu, atliekantis auditorių ir audito įmonių viešosios priežiūros funkcijas, dalyvaujantys auditorių ir audito įmonių viešojo intereso įmonių finansinių ataskaitų audito kokybės patikrinimuose, nagrinėjantys bei rengiantys teisės aktų

		<p>projektus, susijusius su auditorių ir audito įmonių viešąja priežiūra Lietuvoje.</p>
6	<p>➤ Apskaitos ir metodologijos skyriaus vyriausiasis specialistas, konsultuojantis dėl Lietuvos finansinės atskaitomybės standartų praktinio taikymo, atliekantis finansinių ataskaitų kokybės stebėseną ir rengiantis finansinę atskaitomybę reglamentuojančio įstatymo įgyvendinimo rekomendacijas .</p>	<p>➤</p> <p>➤ Audito kokybės patikrinimų skyriaus vyriausieji specialistai, atliekantys su auditorių ir audito įmonių atlikto finansinių ataskaitų audito kokybės užtikrinimu susijusias užduotis, dalyvaujantys auditorių ir audito įmonių atlikto audito patikrinimuose.</p> <p>➤ Analizės skyriaus vyriausiasis specialistas A2 lygio, atliekantis tarptautinių įpareigojimų ir statistinių rodiklių stebėseną, skaičiavimus ir prognozavimą audito, apskaitos, turto ir verslo vertinimo ir nemokumo srityse stebėseną ir ilgalaikių projektų vykdymo analizę.</p> <p>➤ Apskaitos ir metodologijos skyriaus vyriausiasis specialistas, konsultuojantis dėl Lietuvos finansinės atskaitomybės standartų praktinio taikymo, atliekantis finansinių ataskaitų kokybės stebėseną ir rengiantis finansinę atskaitomybę reglamentuojančio įstatymo įgyvendinimo rekomendacijas.</p> <p>➤ Teisės skyriaus vyriausiasis specialistas A1 lygio, turintis teisininko kvalifikaciją</p> <p>➤ Infrastruktūros administravimo skyriaus vyriausiasis specialistas A2 lygio, mokantis anglų kalbą B1 lygiu, atliekantis funkcijas informacinių sistemų priežiūros srityje</p> <p>➤ Vertinimo kokybės patikrinimų skyriaus vyriausiasis specialistas A1 lygio, atliekantis turto ir verslo vertinimo kokybės patikrinimus ir turintis nekilnojamojo turto, kilnojamojo turto ir (arba) verslo vertintojo kvalifikaciją</p>

5	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizės skyriaus vyriausiasis specialistas, atliekantis statistinių rodiklių stebėseną, skaičiavimus ir prognozavimą audito, apskaitos, turto ir verslo vertinimo ir nemokumo srityse ➤ Licencijavimo skyriaus vyriausieji specialistai ➤ Nemokumo administravimo patikrinimų skyriaus vyriausieji specialistai ➤ Infrastruktūros administravimo skyriaus vyriausiasis specialistas ➤ Vertinimo kokybės patikrinimų skyriaus vyriausiasis specialistas ➤ Teisės skyriaus vyriausieji specialistai 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizės skyriaus vyriausiasis specialistas A2 lygio, atliekantis statistinių rodiklių stebėseną, skaičiavimus ir prognozavimą audito, apskaitos, turto ir verslo vertinimo ir nemokumo srityse <p>Audito kokybės patikrinimo skyriaus vyriausieji specialistai, atliekantys su auditorių ir audito įmonių atlikto finansinių ataskaitų audito kokybės užtikrinimu susijusias užduotis.</p> <p>Apskaitos ir metodologijos skyriaus vyriausiasis specialistas, konsultuojantis dėl Lietuvos finansinės atskaitomybės standartų praktinio taikymo ir atliekantis finansinių ataskaitų kokybės stebėseną</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Licencijavimo skyriaus vyriausieji specialistai A1 lygio, atliekantis funkcijas licencijavimo srityje ➤ Teisės skyriaus vyriausiasis specialistas A1 lygio, turintis teisininko kvalifikaciją, atliekantis duomenų apsaugos pareigūno funkcijas ➤ Infrastruktūros administravimo skyriaus vyriausieji specialistai: <ol style="list-style-type: none"> 1. A1 lygio, atliekantis funkcijas IT saugos srityje; 2. A2 lygio, organizuojantis finansų kontrolę; 3. A2 lygio, atliekantis funkcijas Nemokumo procesų informacinio portalo srityje ➤ Vertinimo kokybės patikrinimų skyriaus vyriausiasis specialistas A1 lygio, atliekantis turto ar verslo vertinimo kokybės patikrinimus

4		<ul style="list-style-type: none">➤ Apskaitos ir metodologijos skyriaus vyresnysis specialistas A2 lygio, kalbos tvarkytojas
3		<ul style="list-style-type: none">➤ Infrastruktūros administravimo skyriaus vyriausieji specialistai atliekantis funkcijas dokumentų valdymo srityje➤ Infrastruktūros administravimo skyriaus vyriausiasis specialistas, atliekantis funkcijas viešųjų pirkimų srityje
2		<ul style="list-style-type: none">➤ Infrastruktūros administravimo skyriaus vyresnysis specialistas atliekantis funkcijas ūkio dalies srityje
1		<ul style="list-style-type: none">➤ Darbininkas