PATVIRTINTA
Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus
2023 m. gruodžio 29 d. įsakymu Nr. V-14

LIETUVOS RESPUBLIKOS VAIKO TEISIŲ APSAUGOS KONTROLIERIAUS ĮSTAIGOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstaigos (toliau – Kontrolieriaus įstaiga) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Kontrolieriaus įstaigos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir gaunančių darbo užmokestį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto ir Europos Sąjungos paramos projektų lėšų (toliau – darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį) (toliau kartu – darbuotojai), darbo apmokėjimo principus, pareigybių grupavimo į lygius būdus, pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą, pareigybių lygių struktūrą, pareiginių algų koeficientų intervalus, priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką, pareiginės algos nustatymo atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veiklos vertinimą (toliau – veiklos vertinimas) tvarką, pareiginės algos koeficiento pakeitimo sąlygas ir tvarką, darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir pakeitimo tvarką.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau kartu – Įstatymai) ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, taip pat atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau – Rekomendacijos), Vyriausybės strateginės analizės centro (STRATA) parengtas 2023 metų valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gaires.

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, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

4. Aprašas yra vidaus teisės aktas, kuriuo vadovaujantis Kontrolieriaus įstaigos darbuotojams nustatomas darbo užmokestis, taikomos kitos finansinės ir nefinansinės skatinimo priemonės tiek, kiek tai neprieštarauja šiuos teisinius santykius reguliuojantiems aukštesnės galios teisės aktams.

II SKYRIUS
PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS

PIRMASIS SKIRSNIS
PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA IR PAREIGYBIŲ LYGIAI. PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

5. Darbo apmokėjimo sistemos pagrindas yra Kontrolieriaus įstaigos pareigybių struktūra, kurią sudaro Įstaigos darbuotojų pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius (Aprašo 3 priedas).

6. Kontrolieriaus įstaigos pareigybės vertinamos ir lyginamos tarpusavyje vadovaujantis pareigybių priskyrimo lygiams kriterijais (Aprašo 1 priedas), kurie nustatyti atsižvelgiant į įstaigos veiklos specifiką ir į šiuos pasirinktinius Rekomendacijose nustatytus kriterijus:

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

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

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

6.4. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis.

6.5. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui.

6.6. žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai

7. Pareigybės grupuojamos į pareigybių lygius vertinant tik pareigybes ir atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui, o ne jas užimančius darbuotojus Darbo krūvis nėra pareigybės koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, į tai neatsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Apmokėjimą už darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja Aprašo VIII skyriaus nuostatos. Jei kalbama apie išskirtinius konkretaus darbuotojo darbo rezultatus, tuomet tai tarnybinės veiklos vertinimo, priemokų skyrimo ar skatinimo bei apdovanojimo objektas (Aprašo III, IV ir VI skyriaus nuostatos).

8. Pareigybių lygius peržiūri ir atnaujina vaiko teisiu apsaugos kontrolieriaus įsakymu sudaryta darbo apmokėjimo sistemos nustatymo darbo grupė (toliau – darbo grupė), į kurios sudėtį įtraukiamas ir Kontrolieriaus įstaigos darbuotojų teisių atstovavimą įgyvendinantis subjektas atstovas, šiais atvejais:

8.1. atliekant struktūrinius (organizacinius) pertvarkymus ar įvedant darbo organizavimo pokyčius (kai iš esmės keičiamos arba deleguojamos naujos funkcijos);

8.2. steigiant naujas pareigybes, kurių analogų nėra Kontrolieriaus įstaigoje.

ANTRASIS SKIRSNIS
DARBO UŽMOKESČIO STRUKTŪRA

9. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro: pareiginė alga, priemokos, priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (valstybės tarnautojams), kintamoji dalis (darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis), piniginė (vienkartinė) išmoka už atliktą darbą ir mokėjimas už darbą poilsio bei švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

10. Kontrolieriaus įstaigos darbo apmokėjimo sistema orientuota į darbo užmokesčio vidinio teisingumo užtikrinimą – garantuojamas tolygus atlygis už tokį patį ir (ar) vienodos vertės darbą.

11. Darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo pareigybės lygyje nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo (Aprašo 2 priedas) minimalios ir maksimalios reikšmės (toliau – intervalo plotis), taip pat nuo individualių veiklos rezultatų ir kompetencijų lygio.

12. Pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymui pagal pareigybės lygį (Aprašo 2 priedas) taikomos šios darbo užmokesčio sudėtinės dalys: valstybės tarnautojų pareiginė alga ir priedas už tarnybos stažą, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginė alga ir nustatyta kintamoji dalis.

13. Darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta nuo jo darbo pradžios arba pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ji negali būti didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

14. Konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies procentinius dydžius Aprašo 13 punkte nustatytais atvejais nustato vaiko teisių apsaugos kontrolierius.

15. Perkėlus darbuotoją, dirbantį pagal darbo sutartį, į kitas pareigas, pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis išlieka iki kito veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

TREČIASIS SKIRSNIS
PAREIGYBIŲ LYGIŲ INTERVALAI IR JŲ NUSTATYMO TVARKA

16. Darbuotojų pareiginei algai apskaičiuoti taikomas Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, kuris lygus Valstybės duomenų agentūros paskelbtam 2022 metų vidutiniam mėnesiniam šalies (su individualiomis įmonėmis) darbo užmokesčiui ir yra 1 785,40 euro.

17. Kontrolieriaus įstaigos pareigybės pagal pareigybių priskyrimo lygiams kriterijus (Aprašo 1 priedas) sugrupuotos į 6 (šešis) pareigybių lygius nuo žemiausios (pirmos) iki aukščiausios 6 (šeštos).

Pareigybių lygių aibėje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus pareigybė.

18. Kiekvienam Kontrolieriaus įstaigos pareigybės lygiui, išskyrus vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus pareigybę, yra nustatytas darbo užmokesčio eurais ir pareiginės algos koeficientais intervalo plotis (Aprašo 2 priedas).

19. Žemiausio (pirmo) pareigybių lygio minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka aukštesnį dydį nei minimalioji mėnesinė alga (toliau – MMA) – 1 000 eurų.

20. Aukščiausiam (6) pareigybių lygiui – vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus – pareigybei - yra nurodoma tik maksimali reikšmė, kuri yra lygi Valstybės pareigūnų apmokėjimo įstatyme Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus pareigybei nustatytai pareiginės algos koeficiento 3,5 reikšmei. Aukščiausiai pareigybės pakopai intervalo plotis nenustatomos.

21. Pareigybės lygių pareiginės algos intervalų plotis didinamas nuosekliai, kylant nuo žemesnio į aukštesnį pareigybės lygį, neviršijant maksimalios Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus pareigybei nustatytos pareiginės algos koeficiento reikšmės (Aprašo 2 priedas).

22. Pareigybių lygių intervalų plotis +-35 procentai nuo intervalo vidurio reikšmės. Intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkretiems darbuotojams, pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus. Viršyti intervalo plotį, atsižvelgiant į Kontrolieriaus įstaigos veiklos specifiką, galima tik pagrįstais išimtiniais atvejais dėl išskirtinės ar kritinės darbuotojo svarbos Kontrolieriaus įstaigos veiklai, siekiant pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos bei trūkstamų profesijų darbuotojus, atsižvelgiant į kai kurių profesijų darbuotojų stygių Lietuvos Respublikos darbo rinkoje arba darbuotojų aukštą kvalifikaciją, vadovaujantis 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“ (su vėliausiais pakeitimais). Tokioms pareigybėms Aprašo 2 priede nustatyti pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 80 procentų.

Sprendimą dėl konkretaus pareiginės algos koeficiento procentinio dydžio didinimo, atsižvelgiant į trūkstamų profesijų darbuotojo veiklos patirtį, specialiųjų žinių ir įgūdžių turėjimą, reikalingą Kontrolieriaus įstaigos veiklos tikslams pasiekti, priima vaiko teisių apsaugos kontrolierius.

Žingsnis tarp pareigybių lygių yra nuo 11 iki 47 procentų, t.y. pareigybės, esančios žemesniame lygyje maksimali koeficiento reikšmė yra nuo 11 iki 47 procentų (priklausomai nuo pareigybių) mažesnė už pareigybės, esančios aukštesniame lygyje, maksimalią koeficiento reikšmę.

23. Nustatant Aprašo 2 priede pareigybių lygiams minimalius pareiginės algos koeficientus, atsižvelgiama į Įstatymuose pareigybės grupei nustatytus minimalius pareiginės algos koeficientus.

24. Skelbiant konkursą pareigybei užimti, nurodomas pareiginės algos koeficientas ar koeficientų intervalas iš nustatytos pareigybės lygio. Aukštesnis nei minimalus ir (ar) vidurinis pareiginės algos koeficientas gali būti nustatomas, jeigu konkursas į šias pareigas jau buvo skelbtas ir konkursas neįvyko ar yra kitų pagal Aprašo 22 punktą objektyvių priežasčių nustatyti didesnį pareiginės algos koeficientą.

25. Jei skelbime buvo nurodytas pareiginės algos koeficientų intervalas, tada taip, kaip numatyta Aprašo 24 punkte, priimant ar skiriant darbuotoją į pareigas konkretų pareiginės algos koeficientą, išskyrus Aprašo 22 punkte nustatytus atvejus, iš pareigybės lygiui nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo vaiko teisių apsaugos kontrolieriui siūlo konkurso komisija, kai komisija nėra sudaroma, atsižvelgiant į skiriamo ar priimamo asmens sukauptą patirtį, turimas kompetencijas, kvalifikaciją, įvertinus Aprašo 2 priede nustatytų lygiaverčių pareigybių pareiginės algos koeficientų ir darbo užmokesčio sumos eurais vidurkį bei A1 lygio pareigybių (darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis) pareiginės algos koeficiento padidinimą 20 procentų.

26. Steigiant naują pareigybę arba tada, kai darbuotojui jau einant pareigas įvyksta struktūrinių ir (ar) organizacinių pokyčių, pakinta funkcijų ar veiklos pobūdis, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti pareigybę, atsakingas už personalo administravimą specialistas inicijuoja pareigybės lygio peržiūrą ir teikia vaiko teisių apsaugos kontrolieriui įsakymo projektą su pasiūlymu priskirti pareigybę atitinkamam lygiui.

Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami, o esant poreikiui – inicijuojami Aprašo nuostatų pakeitimai, pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Kontrolieriaus įstaigai priskirtoms funkcijoms.

III SKYRIUS
DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

27. Darbuotojų veiklos įvertinimas priklauso nuo pasiektų metinių veiklos rezultatų, gebėjimų ir kompetencijų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, nuolatinio profesinio tobulėjimo, proaktyvumo bei iniciatyvumo atliekant užduotis, Kontrolieriaus įstaigos vertybių laikymosi.

28. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, veiklos vertinimas už 2023 metus atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo įsigaliojimo, t. y. 2024 m. sausio 1 d.

29. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, kuriems 2023 metais nebuvo nustatytos metinės užduotys, bet nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, ji mokama iki 2025 metų vyksiančio kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

30. Jei darbuotojo veikla kasmetinio vertinimo metu įvertinta kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginis vadovas teikia rašytinį motyvuotą vieną iš šių pasiūlymų:

30.1. nustatyti didesnį pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 koeficientą, tačiau ne didesnį negu Aprašo 2 priede nustatytas tos pareigybės lygiui didžiausias pareiginės algos koeficientas; ir (ar) darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, nustatyti ne mažesnę kaip 10 ir ne didesnę kaip 20 procentų pareiginės algos kintamąją dalį; siūlant nustatyti didesnį pareiginės algos koeficientą kartu su kintamąja dalimi - darbo užmokestis negali viršyti tos pareigybės lygiui nustatytos maksimalios darbo užmokesčio sumos eurais, išskyrus atvejus, nustatytus šio Aprašo 22 punkte;

30.2. perkelti į aukštesnes pareigas, jei atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus, nustatant didesnį pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,12 koeficientą, tačiau ne didesnį negu Aprašo 2 priede nustatytas tam pareigybės lygiui didžiausias pareiginės algos koeficientas;

30.3. skirti nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio piniginę išmoką;

30.4. suteikti iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką (šį pasiūlymą rekomenduojama teikti įvertinus tai, ar darbuotojas neturi neišnaudotų kasmetinių atostogų už praėjusius darbo metus);

30.5. finansuoti kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip vieno darbuotojo pareiginės algos dydžio suma.

30.6. taikyti kitas Kontrolieriaus įstaigoje nustatytas skatinimo priemones (Aprašo 4 priedas).

31. Jei darbuotojo veikla kasmetinio vertinimo metu įvertinta kaip atitinkanti lūkesčius, darbuotojo teisinė padėtis nesikeičia. Darbuotojams tokiu atveju gali būti skiriama padėka ir(ar) vardinė dovana.

32. Jei darbuotojo veikla kasmetinio vertinimo metu įvertinta kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau jam nustatomas privalomas kvalifikacijos kėlimas.

33. Jei darbuotojo veikla kasmetinio vertinimo metu įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginis vadovas teikia rašytinį motyvuotą vieną iš šių pasiūlymų:

33.1. nustatyti mažesnį pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį koeficientą, tačiau ne mažesnį negu Aprašo 2 priede nustatytas tos

pareigybės lygiui mažiausias pareiginės algos koeficientas; darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, nenustatyti pareiginės algos kintamosios dalies;

33.2. perkelti į žemesnes pareigas, jei atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus, nustatant mažesnį pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį koeficientą, tačiau ne mažesnį negu Aprašo 2 priede tam pareigybės lygiui nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas;

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

35. Neeilinis darbuotojo 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 Kontrolieriaus įstaigoje.

36. Neeilinis veiklos vertinimas atliekamas Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus sprendimu šiais atvejais:

36.1. vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos vertinimu;

36.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnį pareiginės algos koeficientą;

36.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

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

37. Rekomenduojama, kad vaiko teisių apsaugos kontrolierius, prieš teikdamas motyvuotą pasiūlymą dėl veiklos vertinimo pagal Aprašo 30.1 ar 30.2 papunktį, įvertintų darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal Aprašo 2 priede nustatytą pareiginės algos koeficientų bei darbo užmokesčio sumos eurais intervalo plotį ir tam pareigybės lygiui nustatytą vidinį teisingumą atitinkantį pareiginės algos koeficientą. Jei 3 (trejus) metus darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, rekomenduojama bent vieną kartą per 3 (trejus) metus nustatyti didesnę pareiginę algą, išskyrus atvejus, kai darbuotojui jau nustatytas tos pareigybės lygiui didžiausias pareiginės algos koeficientas

IV SKYRIUS
PRIEMOKŲ SKYRIMAS

38. Darbuotojams priemokos skiriamos:

38.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, ar papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą.

Jei pavadavimo funkcija nėra numatyta darbuotojo pareigybės aprašyme, esant pakankamai sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų, darbuotojui, ilgiau kaip 10 darbo dienų pavaduojančiam laikinai negalintį atlikti pareigų darbuotoją, skiriama ne mažesnė nei 15 procentų jo pareiginės algos dydžio priemoka, o pavaduojančiam ilgiau kaip 1 mėnesį, – ne mažesnė nei 20 procentų jo pareiginės algos dydžio priemoka, išskyrus pavadavimą kasmetinių atostogų metu, kai priemokos už pavadavimą paprastai neskiriamos. Jei darbuotojo pareigybės aprašyme numatytas pavadavimas, tačiau jis trunka ilgiau kaip 1 mėnesį, darbuotojui skiriama ne mažesnė kaip 20 procentų jo pareiginės algos dydžio priemoka;

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

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

39. Kiekviena Aprašo 38 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos dydžio.

40. Bendra visų priemokų skiriama suma negali viršyti įstatymuose nustatyto pareiginės algos dydžio. Priemokos gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

41. Sprendimus dėl priemokos skyrimo, kuriame nurodomas priemokos skyrimo pagrindas ir jį paaiškinančios aplinkybės, skiriamos priemokos dydis, priemokos mokėjimo trukmė, inicijuoja ir priima vaiko teisių apsaugos kontrolierius

42. Vaiko teisių apsaugos kontrolierius kartu už personalo administravimą atsakingu specialistu privalo kontroliuoti darbuotojo darbo krūvį ir darbo rezultatus. Jei pasikeičia darbuotojo darbo sąlygos ar darbai, už kurių atlikimą buvo skirta priemoka, darbai neatliekami ir (ar) pablogėja jų rezultatai, Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus sprendimu priemokos dydis ir mokėjimo terminas atitinkamai patikslinami arba priemokos mokėjimas panaikinamas.

V SKYRIUS
MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS

43. Materialinės pašalpos gali būti skiriamos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, vaikų (įvaikių), tėvų (įtėvių), sutuoktinio, partnerio, sugyventinio vaikų (įvaikių), tėvų (įtėvių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, taip pat kitų artimųjų giminaičių – brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) (toliau – kiti artimieji giminaičiai) mirties arba ligos, stichinės nelaimės arba turto netekimo, jeigu yra rašytinis darbuotojo prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

44. Darbuotojai, kurie kreipiasi dėl materialinės pašalpos skyrimo, vaiko teisių apsaugos kontrolieriui adresuotą riboto matymo prašymą ir atitinkamą aplinkybę patvirtinančius dokumentus pateikia personalo administravimo funkcijas vykdančiam specialistui.

45. Jeigu nepakanka duomenų prašymui skirti materialinę pašalpą tenkinti, personalo administravimo funkcijas vykdantis specialistas turi teisę darbuotojo ar jo šeimos nario, kai pateikiamas prašymas, paprašyti pateikti ar patikslinti tam tikrus duomenis ir (ar) pateikti juos įrodančius dokumentus arba kitus įrodymus.

46. Materialinė pašalpa skiriama vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įsakymu:

46.1.dėl ligos:

46.1.1.paties darbuotojo – iki 3 MMA dydžio materialinė pašalpa, o kai nedarbingumas dėl jo paties ligos trunka 3 mėnesius ir ilgiau, – 5 MMA dydžio materialinė pašalpa;

46.1.2. darbuotojo sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, – 3 MMA dydžio materialinė pašalpa, o kai darbuotojo sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, liga trunka 3 mėnesius ir ilgiau, – 4 MMA dydžio materialinė pašalpa;

46.1.3.darbuotojo ar jo sutuoktinio, partnerio, sugyventinio tėvų (įtėvių) – 2 MMA dydžio materialinė pašalpa, o kai darbuotojo ar jo sutuoktinio, partnerio, sugyventinio tėvų (įtėvių) liga trunka 3 mėnesius ir ilgiau, – 3 MMA dydžio materialinė pašalpa;

46.1.4. darbuotojų kitų artimųjų giminaičių – 1 MMA dydžio materialinė pašalpa, o kai liga trunka 3 mėnesius ir ilgiau – 2 MMA dydžio materialinė pašalpa;

46.2. dėl mirties:

46.2.1. mirus darbuotojui – 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, skiriama jo šeimos nariams, jeigu yra rašytinis šeimos narių prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai;

46.2.2. darbuotojo sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, vaikų (įvaikių), darbuotojo išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, – 4 MMA dydžio materialinė pašalpa;

46.2.3. darbuotojo ar jo sutuoktinio, partnerio, sugyventinio tėvų (įtėvių) – 3 MMA dydžio materialinė pašalpa;

46.2.4. darbuotojo kitų artimųjų giminaičių – 2 MMA dydžio materialinė pašalpa;

46.3. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo – 2 MMA dydžio materialinė pašalpa, o dėl nekilnojamojo turto, kuriame gyvena darbuotojas, netekimo – 5 MMA dydžio materialinė pašalpa.

47. Priemokos skiriamos ir mokamos iš Kontrolieriaus įstaigai skirtų darbo užmokesčio lėšų, materialinės pašalpos – iš darbdavio socialinei paramai skirtų lėšų, neviršijant Kontrolieriaus įstaigai skirtų valstybės biudžeto asignavimų.

VI SKYRIUS
DARBUOTOJŲ SKATINIMAS IR KITOS GARANTIJOS

48. Darbuotojų skatinimo (motyvavimo) veiklos grindžiamos Kontrolieriaus įstaigoje įtvirtintomis vertybėmis: *Atsakomybė, Kompetencija, Komanda*.

49. Darbuotojus skatinančios (motyvuojančios) veiklos:

49.1. parenkamos ir taikomos individualios, darbuotojui tinkamiausios ir jį skatinančios priemonės;

49.2. kuriamos motyvaciją ir įsitraukimą didinančios darbo sąlygos ir aplinka: sveikos ir saugios darbo sąlygos, socialinės erdvės, sveikatingumo priemonės, psichologinis klimatas ir kt.;

49.3. vykdoma darbuotojų motyvacijos ir įsitraukimo stebėsena, kiekvienais kalendoriniais metais atliekant darbuotojų apklausas;

50. atsižvelgiant į darbuotojų motyvacijos ir įsitraukimo stebėsenos rezultatus, nuolat kuriamos veiklos tobulinimo priemonės, kuriomis siekiama padidinti ir (ar) išlaikyti darbuotojų motyvacijos ir įsitraukimo lygį.

51. Darbuotojams gali būti skiriama vienkartinė piniginė išmoka šiais atvejais:

51.1. darbuotojo veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius. Šiuo atveju vienkartinė piniginė išmoka gali būti mokama, jei ji nurodyta tiesioginio vadovo motyvuotame pasiūlyme darbuotojo veiklos vertinimo metu;

51.2. esant motyvuotam tiesioginio vadovo siūlymui dėl nepriekaištingo (pavyzdingo) darbuotojo pareigų atlikimo.

52. Vienkartinė piniginė išmoka darbuotojui gali būti skiriama, esant pakankamai sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų, ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytos pareiginės algos.

53. Aprašo 4 priede nurodytos skatinimo priemonės darbuotojams gali būti skiriamos ne daugiau kaip vieną kartą per metus kiekvienu nurodytu atveju:

53.1. už atliktas vienkartines ypatingos svarbos užduotis;

53.2. už veiklą, puoselėjančią Kontrolieriaus įstaigos vertybes ir organizacinę kultūrą;

53.3. už veiklos patobulinimus, kurie sprendžia pasikartojančias problemas, gerina veiklos ar procesų kokybę, trumpina darbo ar laukimo laiką, taupo išteklius, kaštus ar prisideda prie taršos mažinimo;

53.4. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis;

53.5. gyvenimo ir tarnybos metų jubiliejinių sukakčių progomis;

53.6. santuokos sudarymo, vaiko gimimo progomis;

53.7. darbuotojui įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją.

54. Valstybės tarnautojai už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai gali būti teikiami valstybės apdovanojimui gauti teisės aktų nustatyta tvarka.

55. Darbuotojai skatinami vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus iniciatyva ir sprendimu. Kartu su tiesioginio materialinio skatinimo priemone gali būti nuspręsta skirti ir kitą Aprašo 4 priede nurodyta skatinamąją priemonę.

56. Prieš skiriant darbuotojui dovaną, kurios vertė (vertinama bendra iš darbdavio per kalendorinius metus gautų dovanų vertė) viršija gyventojų pajamų mokesčio neapmokestinamą dydį pagal Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymą, vaiko teisių apsaugos kontrolierius šią skatinimo priemonę suderina su darbuotoju ir įspėja dėl galimo gautos dovanos apmokestinimo teisės aktų nustatyta tvarka.

57. Informacija apie darbuotojų gautus valstybės apdovanojimus ir paskatinimus įrašoma į jų asmens bylą Valstybės tarnautojų registre, viešinama intranete, Kontrolieriaus įstaigos renginių metu ir pan.

58. Nustatant konkrečią skatinimo (motyvavimo) priemonę, atsižvelgiama į sutaupytas Kontrolieriaus įstaigos darbo užmokesčio fondo lėšas, reprezentacijai skirtas lėšas ir darbuotojui per kalendorinius metus skirtas kitas skatinimo (motyvavimo) priemones.

59. Skatinti neteikiami darbuotojai, dėl kurių yra pradėti tarnybinio nusižengimo ar darbo pažeidimo tyrimai, valstybės tarnautojai, jeigu jie turi galiojančių tarnybinių nuobaudų, ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, jeigu per paskutinius šešis mėnesius jie yra padarę pareigų, nustatytų darbo teisės normose ar darbo sutartyje, pažeidimų.

60. Kraujo ar kraujo sudėtinių dalių savanoriško davimo dieną darbuotojai atleidžiami nuo pareigos dirbti, jiems garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis. Darbuotojas ne vėliau kaip prieš vieną dieną iki donorystės turi informuoti padalinio vadovą dėl atleidimo nuo darbo, jei vyksta į kraujo donorystės įstaigą ar kitą kraujo donorystės vietą.

61. Darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

61.1. kai darbuotojai yra išsiųsti į tarnybinę komandiruotę, – darbo dienomis komandiruotėje ir komandiruotės metu kelionėje išbūtą laiką;

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

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

61.4. kai darbuotojai atlieka privalomąją karo tarnybą, savanorišką nenuolatinę karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą, jiems garantuojamos tik einamos pareigos;

61.5. sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, vaikų (įvaikių), tėvų (įtėvių), sutuoktinio, partnerio, sugyventinio vaikų (įvaikių), tėvų (įtėvių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, taip pat kitų artimųjų giminaičių mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

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

61.7. kai darbuotojai, gavę rašytinį vaiko teisių apsaugos 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;

61.8. kai darbuotojai pagal teisės aktų nuostatas yra laikinai perkelti į pareigas tarptautinėse institucijose ar užsienio valstybių institucijose. Nustatytas darbo užmokestis darbuotojas nemokamas, jeigu darbo užmokestį jam moka institucija, įstaiga ar organizacija, į kurią eiti pareigas jis perkeltas;

61.9. kai darbuotojai teisės aktų numatytais atvejais tobulina kvalifikaciją;

61.10. kai darbuotojai neatlygintinai dalijasi specialiomis profesinėmis žiniomis su kitais viešojo sektoriaus darbuotojais.

VII SKYRIUS
KOMANDIRUOTĖS Į UŽSIENĮ IR LIETUVOJE

62. Darbuotojo kelionės į darbdavio nurodytą vietą ir atgal laikas kompensuojamas Darbo kodekso 107 straipsnio 4 dalyje nustatyta tvarka.

63. Jeigu darbuotojo kelionė į darbdavio nurodytą vietą numatyta vakare po jo įprastų darbo valandų (arba dalis kelionės laiko apima šį laiką), tą dieną jis į darbą turėtų atvykti atitinkamai vėliau tiek darbo valandų, kiek jis užtruks kelionėje pasibaigus jo įprastai darbo dienos trukmei.

64. Tuo atveju, kai darbuotojas po renginio / posėdžio iš darbdavio nurodytos vietos keliauja atgal pasibaigus jo darbo dienos trukmei, jo kelionėje išbūtas laikas papildomai kompensuojamas poilsio laiku, kurį darbuotojas turi raštu (elektroniniu paštu ar kitu būdu) suderinti su savo tiesioginiu vadovu.

65. Darbuotojas yra atsakingas už savo darbo laiką, taip pat nepertraukiamąjį poilsį tarp darbo dienų grįžus iš komandiruotės. Visais atvejais darbuotojui turi būti užtikrinamas ne trumpesnis kaip 11 valandų iš eilės nepertraukiamasis poilsis tarp darbo dienų, todėl, jeigu darbuotojas iš komandiruotės grįžta naktį, į darbą jis turėtų atvykti ne anksčiau kaip po 11 val. nepertraukiamojo poilsio laiko.

66. Darbuotojo komandiruotės metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis, o komandiruočių išlaidos apmokamos Komandiruočių išlaidų apmokėjimo biudžetinėse įstaigose ir regionų plėtros tarybose taisyklių, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 526, nustatyta tvarka.

VIII SKYRIUS
MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES BEI VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, BUDĖJIMĄ IR ESANT KITŲ NUKRYPIMŲ NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ

67. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant kitų nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų darbuotojams mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka:

67.1. už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis;

67.2. už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis;

67.3. už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis;

67.4. už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis; už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčių dydžio užmokestis;

67.5. darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš Aprašo 72.1–72.4 papunkčiuose nustatyto atitinkamo apmokėjimo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

68. Darbuotojai dėl darbo poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinio darbo nustatyta tvarka teikia sutikimus derinimo žymomis (derinimo žyma reiškia, kad darbuotojas sutinka dirbti poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą).

69. Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įsakyme nurodoma darbo poilsio ar švenčių diena, viršvalandinio darbo tikslas, planuojamų dirbti valandų skaičius, mokėjimo ar kompensavimo už darbą būdas.

IX SKYRIUS
DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMAS

70. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį (išskyrus darbuotojus, pateikusius prašymus mokėti atlyginimą vieną kartą per mėnesį), pinigus pervedant į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą.

71. Darbo užmokesčio avansas išmokamas einamojo mėnesio 15 dieną, atlyginimas už praėjusį mėnesį – ne vėliau kaip paskutinę einamojo mėnesio dieną. Jeigu darbo užmokesčio avanso ir atlyginimo išmokėjimo diena sutampa su poilsio ar švenčių diena, lėšos išmokamos darbo dieną, einančią prieš poilsio ar švenčių dieną.

72. Kalendorinių metų pabaigoje darbo užmokestis darbuotojams už gruodį išmokamas ne vėliau kaip paskutinę gruodžio mėnesio darbo dieną

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

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

75. Darbuotojas, nepageidaujantis gauti atostoginių, teikdamas prašymą suteikti kasmetines atostogas, pažymi, kad pageidauja atostoginius gauti kartu su darbo užmokesčiu. Tokiais atvejais, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

76. Kitais atvejais, kai darbuotojui apskaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis, jis mokamas įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

77. Darbuotojų, dirbusių ne visas mėnesio darbo dienas ar 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.

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

79. Darbo užmokestis darbuotojams apskaičiuojamas vadovaujantis darbo sutartimis ir vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įsakymais dėl darbuotojų priėmimo, darbo užmokesčio nustatymo, priemokų, piniginių išmokų ir materialinių pašalpų skyrimo.

80. Darbo sutartys ir vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įsakymai dėl darbo užmokesčio, priemokų, piniginių išmokų ir materialinių pašalpų skyrimo dokumentų valdymo sistemoje yra riboto matymo.

81. Ne rečiau kaip kartą per mėnesį elektroniniu būdu darbuotojui pateikiama informacija apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir darbo laiko trukmę, atskirai nurodoma viršvalandinių darbų trukmė.

82. Ligos išmoka, kurią moka darbdavys darbuotojams už dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sudaro 70 procentų išmokų gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka.

83. Duomenys apie konkretaus darbuotojo darbo užmokestį teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba su darbuotojo sutikimu.

84. Darbuotojo reikalavimu nustatyta tvarka išduodama pažyma apie jo darbą Kontrolieriaus įstaigoje. Šioje pažymoje nurodoma: darbuotojo darbo funkcijos ar pareigos, dirbtas laikas, darbo užmokesčio dydis, sumokėtų mokesčių ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dydis.

85. Įprasto darbo užmokesčio ribos kiekvienais kalendoriniais metais indeksuojamos.

X SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

86. Asignavimai darbo užmokesčiui perskaičiuojami, jeigu (n - 2) metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų faktinių darbo užmokesčio išlaidų ir faktinių konsoliduotų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų pajamų santykis procentais yra mažesnis negu 30.

87. Jei tenkinama ši sąlyga, asignavimai darbo užmokesčiui perskaičiuojami ne rečiau kaip kas 2 metus, atsižvelgiant į darbo užmokesčio pokyčių darbo rinkoje tendencijas, valstybės ekonominę situaciją ir darbo našumo pokytį, taikant Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sutartą indeksavimo dydį, įskaitant ir priedo už tarnybos stažą padidėjimą. (Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sutartas asignavimų darbo užmokesčiui indeksavimo dydis nurodomas Lietuvos Respublikos atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatyme).

88. Asignavimai darbo užmokesčiui neperskaičiuojami, jeigu dėl krizių ar kitų ypatingų aplinkybių atvejais iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė situacija.

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

90. Pereinamuoju laikotarpiu nuo 2024 m. sausio 1 d. perskaičiavus darbuotojų gautą pareiginę algą pagal Įstatymus, gautas pareiginės algos koeficientas kartu su priedu už tarnybos Lietuvos valstybei stažą ar nustatyta kintamąja dalimi gali viršyti pareigybės lygiui nustatytą darbo užmokesčio sumos eurais intervalo pločio maksimumą. Vadovaujantis Įstatymais pareiginė alga

negali būti sumažinta tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas, išskyrus atvejus, kai jo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių ir (ar) jis perkeliamas į žemesnes pareigas.

91. Aprašas, informavus Kontrolieriaus įstaigos darbuotojų teises atstovaujantį subjektą ir su juo pasikonsultavus Darbo kodekso nustatyta tvarka, keičiamas Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įsakymu paprastai ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus ir (ar) įvykus struktūrinių (organizacinių) pertvarkymų.

92. Darbuotojų ir jų šeimos narių, kitų artimųjų giminaičių, nurodytų Aprašo V skyriuje, asmens duomenys tvarkomi prašymų skirti materialinę pašalpą nagrinėjimo ir materialinių pašalpų skyrimo tikslais, vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu. Aprašo V skyriuje nurodyti dokumentai ir kiti pateikti dokumentai, pagrindžiantys prašyme skirti materialinę pašalpą nurodytas aplinkybes, saugomi vadovaujantis bendra nustatyta dokumentų saugojimo tvarka.

93. Aprašas yra skelbiamas viešai Kontrolieriaus įstaigos interneto svetainėje.

_____

Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstaigos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo
1 priedas

PAREIGYBIŲ PRISKYRIMO LYGIAMS KRITERIJAI

Lygis	Pareigybių priskyrimo lygiui kriterijai
6	➢ Atsakomybė už Vaiko teisių kontrolieriui pavestų funkcijų tinkamą ir kokybišką atlikimą, dalyvavimas rengiant ir priimant kitus aktualiausius šalies raidai sprendimus, dalyvavimas formuojant Lietuvos Respublikos Europos Sąjungos politiką, kitų teisės aktuose nustatytų funkcijų atlikimas vaiko teisių apsaugos srityje.
5	➢ aukščiausios kompetencijos ekspertas, gebantis savarankiškai rengti sudėtingiausių sprendimų projektus, atliekantis didelės apimties ir (ar) svarbos, itin sudėtingas funkcijas ir (ar) teikti pasiūlymus dėl politikos įgyvendinimo, ir (ar) prireikus konsultuoti Vaiko teisių apsaugos kontrolierių. Atlieka specifines funkcijas, kritinės būtinos kompetencijos, pareigybė reikšminga veiklos tęstinumo ir efektyvumo užtikrinimui. Užduotys yra deleguojamos. Pareigybė žino visumą bei gali ją įvardinti, tačiau nepriima sprendimų, nulemsiančių visumos rezultatą. Pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams. Profesinio darbo patirtis veiklos srityje nuo 5 m. ir daugiau.
4	➢ aukštos kompetencijos ar kelių sričių ekspertas, gebantis savarankiškai rengti sudėtingus sprendimų projektus ir (ar) teikti pasiūlymus dėl politikos ir (ar) priskirtos veiklos srities uždavinių įgyvendinimo ir (ar) atliekantis didelės apimties ir (ar) svarbos funkcijas. Užduotys yra deleguojamos. Nepriima sprendimų, nulemsiančių visumos rezultatą. Pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams. funkcijas, būtinas veiklos tęstinumo ir efektyvumo užtikrinimui. Profesinio darbo patirtis veiklos srityje nuo 4 m. ir daugiau.
3	➢ tam tikros srities ekspertas, gebantis savarankiškai rengti sprendimų projektus ir (ar) teikti pasiūlymus dėl priskirtos veiklos srities uždavinių įgyvendinimo. Pareigybės darbo rezultatas panaudojamas pagrindinių Įstaigos funkcijų ir veiklos rezultatui bei efektyvumui pasiekti. Įtaka nedidelė, bet sunku pakeisti, nes pareigybėje dirbantis asmuo turi kompetencijas, kurias sunku greitai išugdyti. Profesinio darbo patirtis veiklos srityje nuo 2 m. ir daugiau.
2	➢ Darbui atlikti reikia žinių ir patirties; kai kuriais atvejais gali prireikti savarankiškų sprendimų ir gebėjimų lanksčiai reaguoti į pasikeitusias aplinkybes bei pritaikyti sprendimus. Teikia pasiūlymus dėl priskirtos veiklos srities uždavinių įgyvendinimo, kartais kontroliuojant jo darbo eigą. Atlieka vidutinio sudėtingumo užduotis. Įtaka nedidelė, nelabai sudėtinga ar lengva pakeisti. Profesinio darbo patirtis nuo 1 m. ir daugiau.
1	➢ Techninio pobūdžio funkcijos: darbui atlikti nereikia specialios kompetencijos ar patirties; dirbama pagal paprasčiausias taisykles / procedūras. Įtaka nedidelė, lengva pakeisti.

Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstaigos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo
2 priedas

PAREIGYBIŲ LYGIŲ PAREIGINĖS ALGOS IR KOEFICIENTŲ INTERVALAI BEI JŲ REIKŠMĖS

Pareigybės lygis	Pareigybės pavadinimas	Minimalus pareiginės algos koeficientas (baziniais dydžiais)	Vidurio reikšmė (baziniais dydžiais)	Maksimalus pareiginės algos koeficientas (baziniais dydžiais	Intervalo plotis
6	Vaiko teisių apsaugos kontrolierius			3,5	
5	Vyriausiasis patarėjas	1,33	1,80	2,43	44%
4	Vyresnysis patarėjas	1,20	1,62	2,19	11%
3	Patarėjas Vyriausiasis finansininkas Vyriausiasis specialistas	1,08	1,46	1,97	11%
2	Vyriausiasis specialistas (dokumentų valdymas) Vyresnysis specialistas Finansininkas	0,73	0,99	1,34	47%
1	Technikos specialistas	0,60	0,81	1,10	22%
		65%	100%	135%	
		-35%	-35%		

Bazinis dydis (nuo 2024-01-01) – 1785,4 Eur

Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstaigos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo

3 priedas

PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

Pareigybės lygis	Pareigybės pavadinimas
6	Vaiko teisių apsaugos kontrolierius
5	Vyriausiasis patarėjas
4	Vyresnysis patarėjas
3	Patarėjas Vyriausiasis finansininkas Vyriausiasis specialistas
2	Vyriausiasis specialistas (dokumentų valdymas) Vyresnysis specialistas Finansininkas
1	Technikos specialistas

Vaiko teisių apsaugos kontrolieriaus įstaigos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo

4 priedas

SKATINIMO PRIEMONĖS KONTROLIERIAUS ĮSTAIGOJE

SKATINIMO FORMA	PRIEMONĖS
1. Tiesioginis materialinis skatinimas	Vienkartinė piniginė išmoka, dovana, vardinė dovana
2. Išlaidų transportui apmokėjimas	Transporto išlaidų į darbą ir atgal finansavimas, kt.
3. Stipendijų fondai	Išlaidų studijoms finansavimas (visiškai arba iš dalies)
4. Medicinos paslaugų teikimas	Medicinos paslaugų finansavimas (visiškai ar iš dalies)
5. Socialinių ir psichologinių paslaugų teikimas	Darbuotojų savarankiškai pasirinktų socialinių ir / ar psichologinių paslaugų finansavimas (visiškai ar iš dalies)
6. Sveikatos draudimo užtikrinimas	Sveikatos draudimo įmokos(ų) finansavimas (visiškai ar iš dalies)
7. Užimtumo laiko reguliavimas	Papildomų poilsio (atostogų) dienų skyrimas, atostogų laiko pasirinkimas ir pailginimas, lankstaus grafiko nustatymas, darbo dienos laiko sutrumpinimas ir kt.
8. Socialinės ir kultūrinės priemonės	Dalyvavimas įstaigos organizuojamose ekskursijose ir renginiuose, švenčių ir darbuotojų reikšmingų datų kolektyvinis šventimas, pažintinių – edukacinių išvykų, mokamų (edukacinių, meno, kultūros, sporto ir pan.) renginių (užsiėmimų) finansavimas ir kt.