

## PATVIRTINTA

Valstybinės teritorijų planavimo ir statybos inspekcijos prie Aplinkos ministerijos viršininko  
2024 m. vasario 14 d. įsakymu Nr. 1V-18

### VALSTYBINĖS TERITORIJŲ PLANAVIMO IR STATYBOS INSPEKCIJOS PRIE APLINKOS MINISTERIJOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO APRAŠAS

1. Valstybinės teritorijų planavimo ir statybos inspekcijos prie Aplinkos ministerijos darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašas (toliau – Aprašas) nustato tikslus, principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Valstybinės teritorijų planavimo ir statybos inspekcijos prie Aplinkos ministerijos (toliau – Inspekcija) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, (toliau – darbuotojai) pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinama ir apdovanojama, nustatoma pareiginė alga, atlikus darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimą.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, 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“, į Vyriausybės strateginės analizės centro parengtas Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gaires, paskelbtas Viešojo valdymo agentūros interneto svetainėje [www.vva.lrv.lt](http://www.vva.lrv.lt), ir kitais teisės aktais.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatymo, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo bei Darbo kodekso sąvokas.

4. Inspekcijos darbo apmokėjimo sistema apima:

4.1. darbo apmokėjimo principus;

4.2. Inspekcijos taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą (-us);

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

4.4. įstaigos pareigybių lygių struktūrą;

4.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;

4.6. priemokų skyrimo, skatinimo tvarką;

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

4.8. Inspekcijos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

5. Inspekcijos darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis šiais principais:

5.1. vidinio teisingumo – už tokį patį ar lygiavertį (vienodą vertę sukuriantį) darbą mokamas vienodas atlygis;

5.2. aiškumo – kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo atlygis, kokie darbuotojo darbo rezultatai, kompetencija ir kvalifikacijos lemia jo dydį;

5.3. nediskriminavimo – atlygis nustatomas nediskriminuojant dėl darbuotojo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos, ketinimo turėti vaiką pagrindu ar dėl kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

6. Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos:

6.1. **Atlygio rėžis** – mažiausia ir didžiausia pareigybės lygiui nustatyto priskaityto darbo užmokesčio dalis, kurią sudaro pareiginė alga ir priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą

(valstybės tarnautojams) arba pareiginė alga ir kintamoji darbo užmokesčio dalis (darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis), riba;

6.2. **Pareigybės lygis** – santykinis vienetas, kuriuo, atsižvelgiant į atsakomybę, sprendimų priėmimo sudėtingumą, veiklos pobūdį, pakeičiamumą, įvertinta pareigybė ir kuris parodo santykinę pareigybės vertę Inspekcijoje;

6.3. **Pareiginė alga** – darbuotojo pastovioji fiksuota darbo užmokesčio dalis, nustatyta atsižvelgiant į pareigybės lygį, tarnautojo kompetenciją ir kitus Darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus;

6.4. **Nefinansinė nauda** – darbuotojams prie darbo užmokesčio papildomai suteikiamos nefinansinės, tačiau vertę kuriančios skatinimo priemonės.

## **II SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS**

7. Inspekcijos darbuotojų darbo atlygį sudaro:

7.1. finansinė darbo užmokesčio dalis:

7.1.1. pareiginė alga;

7.1.2. priemokos;

7.1.3. pinigine išmoka;

7.1.4. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik valstybės tarnautojams);

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

7.1.6. kintamoji dalis, kuri gali būti skiriama darbuotojui iki 20 procentų pareiginės algos dydžio priėmimo į pareigas metu; iki 40 procentų pareiginės algos dydžio atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą (tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis);

7.2. Nefinansinės naudos, nustatytos Aprašo XI Skyriuje.

8. Darbuotojų pareiginė alga nustatoma Inspekcijos viršininko įsakymu patvirtinto pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo ribose.

## **III SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS**

9. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Inspekcijoje nustatoma pareigybių lygių struktūra (Aprašo 1 priedas).

10. Pareigybių grupavimas į lygius nuo aukščiausio iki žemiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Inspekcijos vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant Inspekcijos veiklos prioritetus ir tikslus (1 priedas).

11. Aukščiausias pareigybių lygis yra 1, žemiausias – 11. Aukščiausiajam pareigybių lygiui priskiriama įstaigos vadovo pareigybė. Pareigybės grupuojamos į lygius pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Aprašo 13 papunktyje.

12. Pareigybės lygis nustatomas pareigybės steigimo, jos aprašymo keitimo ar Inspekcijos pareigybių lygių ir atlygio rėžių peržiūros metu.

## **IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI**

13. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių pareiginės algos koeficientus, viršijančius Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ir Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus, pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

13.1. Veiklos pobūdžio sudėtingumo (kriterijus, apibrėžiantis reikalavimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis);

13.2. sprendimų priėmimo sudėtingumo (kriterijus, apibrėžiantis priimamų sprendimų sudėtingumo lygį, svarbą įstaigos tikslams);

13.3. atsakomybės lygio (kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už priimamus sprendimus);

13.4. pareigybės pakeičiamumo (kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti valstybės tarnautoją ar darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos veiklos sutrikimams ir siekiamiems tikslams);

13.5. profesinės darbo patirties, specialių žinių, kvalifikacijos reikalingumo (kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis; specialios žinios, kvalifikacija);

13.6. darbo / užduočių planavimo ir kontrolės (kriterijus, apibrėžiantis pareigybei tenkantį užduočių atlikimo, užduočių planavimo, vykdymo organizavimo, skirstymo, vykdymo, kontrolės, veiklos užtikrinimo kokybės, teisės aktų, nustatytų reikalavimų atžvilgiu pobūdį);

13.7. veiklos / sprendimų savarankiškumo (kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą veikloje kylančioms problemoms nustatyti, išanalizuoti ir išspręsti, sprendimams priimti);

13.8. atliekamų funkcijų reikšmingumo įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui (kriterijus, apibrėžiantis pareigybes funkcijų įtaką, svarbą įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui).

## **V SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į LYGIUS**

14. Pareigybių grupavimas į lygius atliekamas šiais žingsniais:

14.1. atskirų padalinių pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis Aprašo 13 punkte nustatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais; panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių lygį; skirtingų padalinių tame pačiame pareigybių lygyje sugretintos pareigybės ne visuomet bus palyginamos savo funkcijomis; pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus skirtingų padalinių pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių lygių sistemą;

14.2. galutinė pareigybių lygių struktūra suformuojama atlikus pirmiau nurodytus žingsnius ir pristatoma bei aptariama visų padalinių vadovų komandoje, esant galimybei, įtraukiant darbuotojų atstovus, prireikus atitinkamai koreguojama;

14.3. įstaigos 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 Inspekcijoje, taip pat kitais atvejais – pagal objektyvų poreikį.

## **VI SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS**

15. Kiekvienam Inspekcijos pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis) (2 priedas).

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

17. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede, darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos

maksimalus koeficientas negali viršyti Inspekcijos viršininko pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintus valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius.

18. 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 pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms, atsižvelgiant į Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1177 „Dėl Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąrašo patvirtinimo“, gali būti nustatytas iki 100 procentų didesnis koeficientas, tačiau ne didesnis nei yra nustatytas Inspekcijos viršininkui. Konkretų dydį, atsižvelgdamas į Aprašo 21 punkte nustatytus kriterijus, vidutinį rinkoje siūlomą atitinkamos pareigybės atlyginimo dydį, siūlo tiesioginis vadovas, o galutinį sprendimą priima Inspekcijos viršininkas.

19. Metinė darbuotojų atlygio peržiūra atliekama ne rečiau kaip kartą per metus, peržiūra siekiama, kad visuose pareigybių lygiuose pareiginė alga būtų didinama nuosekliai, išlaikant skirtumus tarp skirtingų pareigybių lygių.

## **VII SKYRIUS**

### **PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS IR KEITIMAS**

20. Pareiginė alga iš Aprašo 2 priede nurodyto pareiginės algos koeficientų intervalo Aprašo 23 punkte nustatytais atvejais nustatoma įvertinus Inspekcijos finansines galimybes ir atsižvelgus į atlyginimus Lietuvos darbo rinkoje (darbo rinkos tendencijas, valstybės tarnybos portalo konkursų ir atrankų į pareigas informacijos analizę ir pan.).

21. Darbuotojo pareiginė alga nustatoma ir keičiama įvertinus šiuos kriterijus (priklausomai nuo Inspekcijos turimo finansavimo, atitinkame pareigybės lygyje esančių darbuotojų, atitinkančių mažiausiai toliau nurodytų kriterijų, pareiginė alga orientuojama į pareigybės lygio algos mažesnę ribą, o atitinkančių daugiausiai kriterijų – į didžiausią):

21.1. pareigybės lygis ir jam nustatyti atlygio rėžiai;

21.2. pareigybės funkcijas vykdančio darbuotojo išsilavinimas, susijęs su pareigybei nustatytomis funkcijomis;

21.3. pareigybės funkcijas vykdančio darbuotojo profesinio ir (ar) vadovaujamo darbo patirtis;

21.4. pareigybės funkcijas vykdančio darbuotojo kompetencija;

21.5. pareigybės funkcijas vykdančio darbuotojo papildomi įgūdžiai, kvalifikaciją patvirtinančio dokumento turėjimas – aktualūs užimamos pareigybės funkcijų vykdymui;

21.6. nustatytų užduočių kompleksiskumas;

21.7. žinių ir įgūdžių, reikalingų vykdant funkcijas, poreikis;

21.8. tipinių ar netipinių užduočių santykis, jų atlikimo trukmė;

21.9. veiksmų laisvė ir darbo atlikimo kokybė;

21.10. veiklos sričių apimtis;

21.11. pareigybės indėlis siekiant Inspekcijai nustatytų tikslų.

22. Darbuotojo pareiginė alga gali būti peržiūreta ir pakeista neperžengiant pareigybei nustatyto atlygio rėžio ribų (išskyrus 18 punkte numatytą išimtį):

22.1. darbuotojo veiklos vertinimo metu, atsižvelgiant į individualius darbuotojo veiklos rezultatus, iškeltų tikslų pasiekimą ir (arba) viršijimą, užmokesčio fondą vadovaujantis šiomis taisyklėmis:

22.1.1. jei pareiginė alga atitinka maksimalų atlygio rėžį, pareiginė alga nekeičiama, darbuotojui gali būti skiriamos kitos Apraše numatytos skatinimo priemonės;

22.1.2. jei pareiginė alga nesiekia maksimalaus atlygio režio, darbuotojui pareiginė alga gali būti pakeista atsižvelgiant į einamųjų metų darbo užmokesčio fondą, darbuotojų atlygio peržiūros prioritetus, padalinio veiklos rezultatus ir individualius darbuotojų veiklos vertinimo rezultatus arba siūloma taikyti kitas šiame Apraše numatytas skatinimo priemonės.

22.2. kai keičiasi darbuotojo pareigybės funkcijos – priskiriama naujų funkcijų ir atsakomybių, todėl keičiasi pareigybės lygis.

23. Metinė darbuotojų pareiginės algos peržiūra atliekama ne rečiau kaip kartą per metus.

24. Skelbiant konkursą ar atranką į laisvas pareigas, naujai priimtam darbuotojui nustatoma pareiginė alga negali viršyti pareigybei nustatyto atlygio režio ribų (nustatant konkrečią pareiginę algą įvertinami Aprašo 21 punkte nurodyti kriterijai).

25. Naujam darbuotojui gali būti nustatomas iki 3 mėnesių išbandymo terminas.

26. Perkeliama ar laikinai perkeliama į kitas pareigas darbuotojui nustatoma pareiginė alga negali viršyti pareigybei, į kurią darbuotojas perkeliama, nustatyto atlygio režio ribų (išskyrus atvejus, kai pagal teisės aktus perkeliama į kitas pareigas privaloma minimaliu dydžiu pakeisti pareiginę algą ir tai atlikus, faktinė alga nebeatitiktų pareigybės lygio, į kurį perkeliama darbuotojas, atlygio režio ribų).

## VII SKYRIUS PAPILDOMAS ATLYGIS

27. Papildomu atlygiu pagal teisės aktus laikoma kita nei pareiginė alga ir priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (valstybės tarnautojams) ar kintamoji darbo užmokesčio dalis (darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis) darbo užmokesčio dalis, skiriama įvertinus Inspekcijos darbo užmokesčio finansinę situaciją (sutaupius darbo užmokesčio lėšų) už pasiektus rezultatus ir indėlį siekiant ilgalaikių Inspekcijos tikslų, užtikrinant veiklos kokybę: priemokos ir piniginės išmokos, vienkartinė piniginė išmoka.

28. Priemokos, neviršijant įstaigai patvirtintų asignavimų, tiesioginio vadovo siūlymu, įvertinus darbuotojui pavestų atlikti funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos:

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

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

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

29. Kiekviena Aprašo 28 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

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

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

32. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja, padidėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

33. Priemokų, skiriamų už pavadavimą, papildomų užduočių atlikimą, padidėjusį krūvį kriterijų sąrašas, kuris nėra baigtinis, nustatytas Aprašo 3 priede.

34. Darbuotojams gali būti skiriamos skatinimo priemonės - piniginės išmokos:

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

34.2. vienkartinė pinigine išmoka, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 „Dėl Vienkartinųjų piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos patvirtinimo“,

patvirtina Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarka.

35. Piniginės išmokos, nurodytos Aprašo 34 punkte gali būti skiriamos turint sutaupyto darbo užmokesčio lėšų, kai:

35.1. valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius (jei išmoka nurodyta tiesioginio vadovo motyvuotame pasiūlyme valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimo metu);

35.2. kai darbuotojas:

35.2.1. nepriekaištingai atlieka tarnybines pareigas;

35.2.3. neturi galiojančios tarnybinės nuobaudos arba per paskutinius 6 mėnesius nepadarė darbo pareigų pažeidimo (išskyrus atvejį, kai valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius).

36. Jeigu sutaupyto darbo užmokesčio lėšų nepakanka, visiems pateiktiems prašymams dėl darbuotojų skatinimo pinigineis išmokomis tenkinti, vadovaujamosi šiais principais:

36.1. siekiant, kad visi prašymai būtų patenkinami, visiems darbuotojams piniginių išmokų dydžiai mažinami proporcingai;

36.2. jei sutaupyto darbo užmokesčio lėšų nepakanka proporcingai sumažintoms išmokoms išmokėti, išmokos neskiriamos, arba peržiūrimas darbuotojų, kuriems siūlomos išmokos sąrašas, iš jo pašalinant tuos, kurių indėlis buvo mažiausias.

37. Valstybės tarnautojams, išskyrus Inspekcijos viršininką, 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, (valstybės tarnautojams, kurių stažas valstybės tarnyboje nuo 20 iki 30 metų, priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais yra fiksuojamas 2024 m. sausio 1 d. ir yra lygus sukauptam priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydžiui procentais).

## **VIII SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS DARBUOTOJŲ TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ**

38. Inspekcijos valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją ir pasiektus veiklos rezultatus už praėjusius kalendorinius metus. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu (kurį teikdamas vadovas turi užtikrinti, kad būtų laikomasi šio Aprašo nuostatų ir siekiama, kad panašias funkcijas vykdantys darbuotojai gautų kuo panašesni atlyginimą) Inspekcijos viršininko sprendimu:

38.1. darbuotojui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tam pareigybės lygiui nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

38.2. gali būti nustatoma iki 40 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis (mokama ne ilgiau kaip iki 2025 metais vykstančio darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo), kurios skyrimo kriterijai nurodyti aprašo 4 priede (tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis);

38.3. darbuotojui gali būti taikomos Valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 2 dalyje (valstybės tarnautojams) ar Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsnio 2 dalyje (darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis) nustatytos skatinimo priemonės, arba

38.4. darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas arba į lygiavertes pareigas, turinčių pavaldžių asmenų, arba

38.5. darbuotojui gali būti taikomos kitos skatinimo priemonės, numatytos Aprašo XI skyriuje.

39. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, darbuotojui gali būti nustatomas:

39.1. kvalifikacijos tobulinimas, arba

39.2. gali būti nustatoma iki 10 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis (mokama ne ilgiau kaip iki 2025 metais vyksiančio darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo), kurios skyrimo kriterijai nurodyti aprašo 4 priede.

40. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Inspekcijos viršininko sprendimu 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 darbuotoją perkeliant į žemesnes pareigas.

41. Darbuotojams, kurių tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, atsižvelgiant į įstaigai patvirtintus asignavimus, išskyrus atvejus, kai darbuotojui pagal pareigybės lygį nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą (Aprašo 2 priedas).

## **IX SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ**

42. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, už darbą švenčių dieną darbuotojui mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

43. Už darbą naktį darbuotojui mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

44. Už viršvalandinį darbą darbuotojui 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 du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

45. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš Aprašo 42–44 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

## **X SKYRIUS MATERIALINĖ PAŠALPA**

46. Darbuotojų, kurių materialinė būklė sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserų), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, atsižvelgiant į Inspekcijos finansinę situaciją, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa.

47. Mirus Inspekcijos darbuotojui, atsižvelgiama į Inspekcijos finansinę situaciją, jo šeimos nariams iš Inspekcijos skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai. Asmens šeimos nariais laikomi kartu su tuo asmeniu gyvenantys tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), broliai, seserys ir jų sutuoktiniai, asmens sutuoktinis arba asmuo, su kuriuo asmuo bendrai gyvena neįregistravęs santuokos, arba asmuo, su kuriuo tas asmuo Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka susitarė sudaryti santuoką, taip pat sutuoktinio tėvai, išlaikytiniai ar buvę sutuoktiniai.

## **XI SKYRIUS NEFINANSINĖS NAUDOS**

48. Darbuotojams suteikiamos ir kitos, nefinansinio pobūdžio vertę turinčios naudos:
- 48.1. teikimas valstybės apdovanojimui gauti;
  - 48.2. nominavimas Inspekcijos apdovanojimui;
  - 48.3. sudaroma galimybė mokymuisi, kvalifikacijos kėlimui ir tobulėjimui;
  - 48.4. pasiektų darbuotojų rezultatų įvertinimas ir skatinimas, išreikštas vadovų dėmesiu, padėkos žodžiais, viešu įvertinimu, žinute, publikuotu straipsniu ar Inspekcijos vadovybės pasveikinimu;
  - 48.5. darbuotojų kūrybiškumo, aktyvumo, iniciatyvumo skatinimas ir ugdymas;
  - 48.6. galimybė dirbti nuotoliniu būdu – pagal vidaus tvarkos taisykles su tiesioginiu vadovu suderinus darbo pradžios ir pabaigos laiką;
  - 48.7. galimybė dirbti pagal individualų darbo režimą, nepažeidžiant Darbo kodekso nuostatų;
  - 48.8. perkėlimas iš vienu pareigų į kitas (siekiant, kad darbuotojai dirbtų jiems patinkantį darbą, tačiau, tik esant darbuotojo pageidavimui ir tik įvertinus ar darbuotojas atitinka pareigoms, į kurias norėtų būti perkeltas darbuotojas, reikalavimus ir tai, kiek laiko darbo pasikeitimai motyvuotų darbuotoją).

## **XII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

49. Su Aprašu visi Inspekcijos darbuotojai supažindinami dokumentų valdymo sistemoje.
50. Darbo apmokėjimo sistema nustatyti pareigybių lygiai ir atlygio režiai Inspekcijoje peržiūrimi ir prireikus keičiami ne rečiau kaip kartą per metus (keičiantis struktūrai, funkcijoms, pasikeitus teisės aktų reikalavimams, atsižvelgiant į rinkos tendencijas, pasikeitus darbo užmokesčio asignavimams ir kt.). Pareigybių lygių ir atlygio režijų peržiūrą inicijuoja Inspekcijos patarėjas (žmogiškųjų išteklių kausimais) ar darbuotojų atstovai – darbo taryba ir (ar profesinė sąjunga) ir kiti darbuotojai.
51. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tam pareigybių lygiui nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į to pareigybių lygio nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.
52. Darbo apmokėjimo sistema skelbiama Inspekcijos interneto svetainėje.
-



Valstybinės teritorijų planavimo ir statybos  
inspekcijos darbo apmokėjimo sistemos aprašo  
1 priedas

### PAREIGYBIŲ LYGMENYS

Eilės Nr.	Pareigybės lygmuo	Pareigybė
1	1	Viršininkas
2	2	Kancleris / Viršininko pavaduotojas
3	3	Departamento direktorius / Vyriausiasis patarėjas (turintis pavaldžių) (korupcijos prevencijos klausimas) / Vyriausiasis patarėjas (kontrolės klausimais)
4	4	Viršininkui pavaldaus skyriaus vedėjas (Veiklos planavimo ir komunikacijos skyriaus vedėjas / Konsultavimo skyrius vedėjas / Vidaus tyrimų skyriaus vedėjas) / Patarėjas (turintis pavaldžių) (finansų valdymo klausimais) / Patarėjas (turintis pavaldžių) (žmogiškųjų išteklių valdymo klausimais) / Skyriaus, pavaldaus kancleriui ar departamento direktoriui vedėjas (Informacinių sistemų veiklos skyriaus vedėjas/ Išteklių valdymo skyriaus vedėjas/ Administravimo skyriaus vedėjas / kiti (departamentų skyrių) vedėjai)
5	5	Patarėjas (skyriuose) / vyresnysis patarėjas / patarėjas
6	6	Vyriausiasis specialistas
7	7	Specialistas (A lygis) (informacinių sistemų/ viešųjų ryšių/ viešųjų pirkimų/ žmogiškųjų išteklių valdymo/ konsultavimo/ teisės/ finansų valdymo) (darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį)
8	8	Vyresnysis specialistas (valstybės tarnautojas) / Specialistas (A lygio (statybos valstybinės priežiūros/ teritorijų planavimo valstybinės priežiūros/ žemės naudojimo valstybinės priežiūros – asistentas) (darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį)
9	9	Specialistas (A lygis) (dokumentų valdymas / archyvavimas / turto valdymas ir ūkio priežiūra / kalbos redaktorius) (darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį)
10	10	Specialistas (B lygis) (dokumentų registravimas, tvarkymas) (darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį)
11	11	Kvalifikuotas darbuotojas (C lygis) (darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį)

Valstybinės teritorijų planavimo ir statybos  
inspekcijos darbo apmokėjimo sistemos aprašo  
2 priedas

	Koeficiento intervalas*			Darbo užmokesčio bruto intervalas Eur		
	Intervalo minimumas	Intervalo vidurio reikšmė	Intervalo maksimumas	Intervalo minimumas 80 proc.	Intervalo vidurkis, 100 proc.	Intervalo maksimumas, 120 proc.
1			3.98			7 105.89
2	1.61	2.01	2.41	2 869.02	3 586.27	4 303.52
3	1.53	1.91	2.29	2 728.96	3 411.21	4 093.45
4	1.27	1.59	1.91	2 271.55	2 839.44	3 407.33
5	1.11	1.39	1.67	1 987.68	2 484.60	2 985.52
6	0.91	1.13	1.36	1 616.13	2 020.16	2 424.19
7	0.89	1.11	1.33	1 588.10	1 985.13	2 382.16
8	0.71	0.89	1.07	1 269.67	1 587.09	1 904.51
9	0.66	0.83	0.99	1 178.41	1 473.01	1 767.61
10	0.64	0.80	0.97	1 149.32	1 436.65	1 723.98
11	0.57	0.71	0.85	1 013.04	1 266.29	1 519.55

\* Jei darbuotojo pareiginės algos koeficientas mažesnis, negu numatytas minimalus koeficientas, bus siekiama per 1 metus, jeigu darbuotojo veikla bus įvertinta kaip viršijanti lūkesčius, padidinti koeficientą.

Valstybinės teritorijų planavimo ir statybos inspekcijos darbo apmokėjimo sistemos aprašo 3 priedas

### PRIEMOKŲ SKYRIMO KRITERIJAI

Priemokos kriterijus	Pagrindas	Priemokų dydžiai
<b>Už pavadavimą</b> kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas (arba kai pareigybė yra laisva)	Pavadojant vadovaujančias pareigas einantį darbuotoją.	Nuo 30 iki 80 proc. (priklausomai nuo papildomo krūvio pavadavimo metu)
	Pavadojant kitus darbuotojus	Nuo 10 iki 50 proc. (priklausomai nuo papildomo krūvio pavadavimo metu)
	Pavadojant daugiau nei vieną darbuotoją	Nuo 10 iki 80 proc. (priklausomai nuo papildomo krūvio pavadavimo metu)
<b>Už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą,</b> kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos	Už naujo darbuotojo kuravimą adaptacijos laikotarpiu	Nuo 10 iki 30 proc. (priklausomai nuo papildomų užduočių kiekio)
	Kitais atvejais	Nuo 10 iki 80 (priklausomai nuo papildomų užduočių kiekio)
<b>Už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas</b> neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės	Priklausomai nuo krūvio padidėjimo	Nuo 10 iki 80 proc.

Valstybinės teritorijų planavimo ir  
statybos inspekcijos darbo apmokėjimo  
sistemos aprašo  
4 priedas

### KINTAMOSIOS DALIES DYDIS IR SKYRIMO KRITERIJAI

VERTINIMAS	KINTAMOSIOS DALIES DYDIS IR SKYRIMO KRITERIJAI ĮVERTINUS DARBUOTOJO VEIKLĄ			
<b>LABAI GERAI</b> (VIRŠIJANTI LŪKESČIUS)	<b>Tiesioginis vadovas</b> teikia vertinimo išvadą Inspekcijos viršininkui (arba sprendimą, jeigu veiklos vertinimo išvadą pildo į Inspekcijos viršininkas) su siūlymu <b>nustatyti pareiginės algos kintamosios dalies dydį nuo 15 iki 40 proc.:</b>			
	<b>40 proc.</b>	<b>30 proc.</b>	<b>20 proc.</b>	<b>15 proc.</b>
	Kai darbuotojas įvykdė visas užduotis ir viršijo visus sutartus vertinimo rodiklius. Be to, darbuotojas atliko bent vieną ypatingos svarbos Inspekcijai užduotį	Kai darbuotojas įvykdė visas užduotis ir viršijo bent du trečdalius sutartų vertinimo rodiklių. Be to, darbuotojas atliko papildomas, vertinimo išvadoje nesuformuluotas užduotis	Kai darbuotojas įvykdė visas užduotis ir viršijo bent pusę sutartų vertinimo rodiklių	Kai darbuotojas įvykdė visas užduotis ir viršijo bent kai kuriuos sutartus vertinimo rodiklius
<b>GERAI (IŠ DALIES ATITINKANTI LŪKESČIUS)</b>	<b>Tiesioginis vadovas</b> , teikia vertinimo išvadą Inspekcijos viršininkui (arba sprendimą, jeigu veiklos vertinimo išvadą pildo į Inspekcijos viršininkas) su siūlymu <b>nustatyti pareiginės algos kintamosios dalies dydį nuo 5 iki 10 proc.</b> atsižvelgdamas į tai, kiek užduočių darbuotojas įvykdė, kokia buvo šių užduočių atlikimo kokybė, kokius sutartus vertinimo rodiklius darbuotojas pasiekė.			
	<b>10 proc.</b>		<b>5 proc.</b>	
	Kai darbuotojas įvykdė iš esmės visas užduotis pagal sutartus vertinimo rodiklius, t. y. darbuotojas gali būti neįvykdęs nežymią dalį vienos kurios užduoties	Kai darbuotojas įvykdė iš esmės visas užduotis pagal sutartus vertinimo rodiklius, t. y. darbuotojas gali būti neįvykdęs nežymią dalį vienos ar dviejų užduočių.		