

PATVIRTINTA
Šiaulių apylinkės teismo pirmininko
2024 m. vasario 14 d.
įsakymu Nr. V-26

**ŠIAULIŲ APYLINKĖS TEISMO
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO
SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Šiaulių apylinkės teismo (toliau – Teismas) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Teismo valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau kartu ir Teismo darbuotojai) pareigybių pakopų struktūrą, pareiginės algos koeficientų intervalus ir koeficientų nustatymo (įskaitant atlikus veiklos vertinimą) tvarką, priemokų mokėjimo, skatinimo ir apdovanojimo bei apmokėjimo už budėjimą ir darbą poilsio ar švenčių dieną tvarką.

2. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma, taikoma ir aiškinama vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, 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 Teismo darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

3. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857, ir taikomas tiek, kiek neprieštarauja imperatyvioms įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatomis.

4. Valstybės tarnautojų darbo užmokestį reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas.

5. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokestį reglamentuoja Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas.

6. Šiame Apraše vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatyme, Darbo kodekse, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme ir kituose teisės aktuose apibrėžtas sąvokas.

7. Teismo darbuotojų pareiginės algos koeficientai, priemokų, skatinimo, vertinimo priemonių, susijusių su darbo užmokesčiu, dydžiai nustatomi atsižvelgiant į Teismui skirtus asignavimus darbo užmokesčiui, pokyčius darbo rinkoje ir kitas objektyvias aplinkybes.

II SKYRIUS

PAREIGYBIŲ GRUPAVIMO Į PAKOPAS BENDRIEJI KRITERIJAI

8. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Teisme visos Teismo valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės vidinio palyginimo tarpusavyje būdu suskirstytos į bendrą vidinę pareigybių pakopų struktūrą (Aprašo priedas), atsižvelgiant į pareigybei nustatytas funkcijas ir jų turinį, laikantis nuostatos, kad tai pačiai pareigybių pakopai priskirti valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, atlieka palyginti lygiavertį, analogiško kompleksiško darbą. Lygiavertis darbas reiškia, kad darbas pagal objektyvius kriterijus yra reikalaujantis ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Teismui, negu kitas palyginamasis darbas.

9. Teismo darbuotojų pareigybių pakopos ir pakopai priskiriamas pareiginės algos koeficientų intervalas nustatomas įvertinus šiuos bendruosius kriterijus:

9.1. išsilavinimą (nustatytą pareigybei);

9.2. darbo patirtį veiklos srityje – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą. Kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

9.3. darbo funkcijų sudėtingumą ir įvairovę veiklos srityje – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) funkcijas ar užduotis;

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

9.5. pareigybės pakeičiamumo lygį – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų turintį darbuotoją būtų sudėtinga greitai pakeisti, o laikinai neužimta tokia pareigybė turės neigiamos įtakos Teismo darbui.

9.6. kitus, darbuotojo tiesioginio vadovo vertinimu, veiklos sričiai svarbius kriterijus.

10. Teismo pareigybių lygmenų 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 Teisme.

11. Teismo darbuotojų pareigybės Aprašo priede sugrupuotos į 10 pareigybių pakopų, atsižvelgiant į šio Aprašo 9 punkte nurodytus bendruosius kriterijus. Teismo darbuotojų pareigybių pakopų struktūroje aukščiausiai Teismo darbuotojų pareigybių pakopai priskiriama Teismo kanclerio pareigybė, o žemiausiai pakopai – darbininko pareigybė, apmokama taikant minimaliąją mėnesinę algą (toliau – MMA), nenustatant koeficientų intervalo:

11.1. pirma pakopa: pareigybei netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai; darbuotojas atlieka paprastas ir pasikartojančias fizinio ar rankinio darbo užduotis;

11.2. antra pakopa: pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija; darbuotojas atlieka mažiau sudėtingas, pasikartojančias, pagalbines ir (ar) technines užduotis, kurias atliekant paprastai vadovaujamosi aiškiomis taisyklėmis ir detaliam aprašytomis procedūromis arba yra prižiūrimas kito Teismo darbuotojo;

11.3. trečia pakopa: pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų (taip pat šiam lygiui priskiriami išsilavinimo siekiantys studentai, turintys tik vidurinį išsilavinimą); aukštasis neuniversitetinis išsilavinimas; trečios pakopos pareigybės darbuotojas priima kai kuriuos savarankiškus veiklos sprendimus gerai pažįstamose srityse; atlieka vidutinio sudėtingumo funkcijas, kai turimas specialiausias žinias reikia taikyti įprastose, pasikartojančiose veiklos srityse; naujoms užduotims ar darbo procesams atlikti reikalinga tiesioginio vadovo ar kito darbuotojo pagalba, laikina priežiūra;

11.4. ketvirta pakopa: nuo ketvirtos pakopos prasideda valstybės tarnautojų pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas (aukštasis universitetinis ar aukštasis kolegialis), o darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, – ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas; darbuotojas priima kai kuriuos savarankiškus veiklos sprendimus dėl užduočių, reikalaujančių specialiųjų žinių; vykdo aiškiai reglamentuotas procesines procedūras; atlieka vidutinio sudėtingumo ir kartais sudėtingas funkcijas, kai turimas specialiausias žinias reikia taikyti gerai pažįstamose srityse;

11.5. penkta pakopa: būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas (aukštasis universitetinis ar aukštasis kolegialis); darbuotojas priima savarankiškus veiklos sprendimus dėl užduočių, reikalaujančių specialiųjų žinių ir duomenų analizės, atlikdamas funkcijas susiduria su sudėtingais ir netipiniais klausimais, kuriems išspręsti būtina gebėti analizuoti informaciją, ieškoti naujų sprendimų; parengia ir argumentuotai pristato savo veiklos rezultatą pagal savo veiklos kompetenciją, geba savarankiškai organizuoti savo veiklą; vykdo aiškiai reglamentuotas funkcijas;

11.6. šešta pakopa: aukštasis universitetinis nustatytos krypties išsilavinimas; darbuotojas priima savarankiškus veiklos sprendimus dėl užduočių, reikalaujančių specialiųjų žinių ir duomenų analizės, atlikdamas funkcijas arba koordinuodamas jų atlikimą susiduria su sudėtingais, kartais ir netipiniais klausimais, kuriems išspręsti būtina gebėti analizuoti informaciją, gilinti turimas žinias, ieškoti naujų sprendimų, pateikti išvadą; išmano Lietuvos Respublikos ir tarptautinius teisės aktus, būtinus funkcijoms atlikti; teikia pagalbą teisėjams jurisdikcinėje veikloje; parengia ir argumentuotai pristato savo atliktos veiklos rezultatą pagal savo veiklos kompetenciją; geba savarankiškai organizuoti ir planuoti ne tik savo, bet ir pavaldžių asmenų veiklą (jei jų turi);

11.7. septinta pakopa: aukštasis universitetinis nustatytos krypties išsilavinimas; darbuotojas priima savarankiškus veiklos sprendimus dėl užduočių, reikalaujančių specialiųjų žinių ir duomenų analizės, atlikdamas funkcijas arba koordinuodamas jų atlikimą susiduria su sudėtingais ir dažnai netipiniais klausimais; parengia ir argumentuotai pristato poziciją pagal savo veiklos kompetenciją, gali jai atstovauti prieš išorinę auditoriją; koordinuoja konkrečią Teismo veiklos sritį (arba jai vadovauja) ir puikiai ją išmano; turi vadybinių ir komunikacinių kompetencijų; geba savarankiškai organizuoti ir planuoti ne tik savo, bet ir pavaldžių asmenų veiklą (jei jų turi); koordinuoja visas padalinio veiklos sritis ir yra atsakingas už padalinio užduočių ir funkcijų atlikimo kokybę; apmoko / prižiūri naujai priimtus darbuotojus; išmano Lietuvos Respublikos ir tarptautinius teisės aktus, būtinus funkcijoms atlikti; teikia pagalbą teisėjams jurisdikcinėje veikloje; dalyvauja rengiant teismų praktikos apibendrinimus;

11.8. aštunta pakopa: aukštasis universitetinis nustatytos krypties išsilavinimas; darbuotojas atitinka septintai pakopai keliamus reikalavimus ir papildomai: turi ekspertinių žinių Teismui reikalingose sudėtingose veiklos srityse, kur ekspertinių žinių trūkumas gali sutrikdyti Teismo veiklą; turi strateginį požiūrį – įvertina platesnį kontekstą, numato ateities galimybes ir veiklos prioritetus; Teismo ar Teismo padalinio veiklos tikslų įgyvendinimui organizuoja ir koordinuoja kitų pavaldžių (ir ne) darbuotojų veiklą; užtikrina efektyvų išteklių valdymą; koordinuoja veiklos organizavimą su Teismo vadovybe ir (ar) teisėjais, skyrių vedėjais, pataria Teismo vadovybei strateginiais ir veiklos valdymo klausimais;

11.9. devinta pakopa: šiai pakopai priklauso tik teisinį išsilavinimą turinčios pareigybės (ne žemesnį kaip universitetinį magistro kvalifikacinį laipsnį ir teisinio darbo patirtį); darbuotojas atitinka aštuntos pakopos pareigybei keliamus reikalavimus ir turi teisės ekspertinių žinių Teismo jurisdikcinės veiklos srityje; kuruoja Teismo teisinės veiklos pažangą (teisės tyrimus, teismų praktiką, tarptautinius ryšius); koordinuoja kitų Teismo teisinių pareigybių darbuotojų veiklą; pataria Teismo pirmininkui veiklos organizavimo klausimais Teismo jurisdikcinės veiklos srityje; pavedus prižiūri

Teismo funkcijų atlikimo kokybę, savalaikiškumą ir atitiktį keliamiems reikalavimams; Teismo pirmininko pavedimu atstovauja Teismui santykiuose su kitomis institucijomis, organizacijomis bei asmenimis;

11.10. dešimta pakopa: aukštasis universitetinis nustatytos krypties išsilavinimas; Teismo kancleris vadovauja Teismo administracijai; įgyvendina Lietuvos Respublikos teismų įstatyme ir kituose teisės aktuose nustatytas vidinio administravimo ir kitas funkcijas; priima į pareigas kitus Teismo valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis.

12. Nustatant Teismo darbuotojų pareigybių pakopas nevertinami konkretaus darbuotojo gebėjimai, kvalifikacija ar jo veiklos rezultatai. Keliami reikalavimai ir lūkesčiai apibrėžiami vertinant pareigybę kaip laisvą, nesusiejant su konkrečiu asmeniu.

III SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

PIRMASIS SKIRSNIS DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

13. Teismo darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
 - 13.1. pareiginė alga;
 - 13.2. priemokos;
 - 13.3. pinigine išmoka;
 - 13.4. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik valstybės tarnautojams);
 - 13.5. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, budėjimą;
 - 13.6. *Neteko galios nuo 2025-01-01*

Papunkčio naikinimas:

Nr. V-159, 2024-12-09.

14. Teismo darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, minimalią ribą nustatant atsižvelgiama į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priedą ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priedą.

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

ANTRASIS SKIRSNIS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

16. Kiekvienai nustatytai pareigybių pakopai (išskyrus pirmą pakopą, kuriai skiriama MMA) Aprašo priede nustatytas pareiginės algos koeficientų intervalas – minimali ir maksimali bei intervalo vidurio reikšmės.

17. Teismo pareigybių pakopų pareiginės algos koeficientų intervalo plotis sudaro 40 procentų (arba +/-20 proc. nuo intervalo vidurio reikšmės). Nurodyto dydžio intervalo plotis pasirinktas siekiant nustatyti pagrįstai skirtingą pareiginės algos koeficientą konkretiems Teismo darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį, darbo pobūdį ir rezultatus.

18. Žemiausios (antros) pareigybių pakopos, kuriai nustatomas pareiginės algos koeficientų intervalas, ir aukščiausios pareigybių pakopos, kuriai priskiriama Teismo kanclerio pareigybė, minimali koeficientų intervalo reikšmė nustatoma pagal įstatymuose šioms pareigybėms nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą. Tarpinių pareigybių pakopų pareiginės algos intervalų minimalios ir maksimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnes pareigybių pakopas.

19. Antros pakopos pareigybių koeficientų intervalo minimali reikšmė negali būti mažesnė, nei nustatyta įstatyme, dešimtos pakopos – Teismo kanclerio pareigybės – maksimalus koeficientas negali viršyti Teismo pirmininko pareiginės algos dydžio. Kitų pareigybių pakopų pareiginės algos koeficientų maksimalios reikšmės negali viršyti Teismo kancleriui nustatyto pareiginės algos koeficiento.

20. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir keičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose numatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui ir Teismui priskirtoms funkcijoms, taip pat Teisme įvykus struktūriniais pokyčiams.

TREČIASIS SKIRSNIS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS

21. Teismo darbuotojų pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus ir koeficientų intervalus nustato darbuotoją į pareigas priimančias asmuo. Teismo kanclerio pareiginės algos koeficientas nustatomas jį į pareigas priimančio asmens – Teismo pirmininko įsakymu. Teismo kanclerio maksimalus pareiginės algos koeficientas negali viršyti Teismo pirmininko pareiginės algos koeficiento dydžio, o kitų Teismo darbuotojų pareiginės algos koeficientai neturėtų viršyti Teismo kancleriui nustatyto pareiginės algos koeficiento dydžio.

22. Teismo kanclerio pareiginės algos koeficientas nustatomas pareiginės algos koeficientų intervalo ribose, be Aprašo 9 punkte nustatytų bendrųjų kriterijų, veiklos rezultatų, papildomai įvertinant šiuos kriterijus:

22.1. kiekybinę veiklos apimtį – Teismo dydį:

- 1) kai Teisme iki 100 darbuotojų (be teisėjų);
- 2) kai Teisme iki 200 darbuotojų (be teisėjų);
- 3) kai Teisme virš 200 darbuotojų (be teisėjų);

22.2. Teismo kancleriui Teismo pirmininko perduotų valdymo funkcijų apimtį (ar yra suteiktas asignavimų valdytojo įgaliojimas);

22.3. Teismo hierarchiją teismų sistemoje (atsižvelgiant į funkcijas, susijusias su Teismo reprezentacija ar atstovavimu santykiuose su kitomis institucijomis).

23. Teismo darbuotojams, išskyrus Teismo kanclerio pareigybę, pareiginės algos koeficientas, įvertinus Aprašo 9 punkte nustatytus bendruosius kriterijus, nustatomos pareigybės pakopos koeficientų intervalą skirstant į šias tris dalis:

23.1. intervalo dalis nuo minimalios koeficiento reikšmės ir artėjant link vidurkio: darbuotojas neturi patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje, yra naujai priimtas į pareigas ir (arba) yra mokymosi ir tobulėjimo procese, arba turi patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje ir atlieka savo darbą patenkinamai arba gerai, neviršydamas vidutinių šios pareigybės darbuotojui keliamų reikalavimų bei laukiamų rezultatų arba retai juos viršydamas nedidele apimtimi;

23.2. intervalo vidurys ar jam artima reikšmė: darbuotojas turi patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje, atlieka savo darbą labai gerai ir puikiai užtikrindamas šios pareigybės darbuotojui keliamus reikalavimus bei laukiamus rezultatus, bet iš esmės jų neviršydamas arba viršydamas nedidele apimtimi;

23.3. intervalo dalis aukščiau vidurkio iki didžiausios intervalo koeficiento reikšmės: darbuotojas turi reikšmingos ir Teismui naudingos patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje, atlieka savo darbą puikiai, viršydamas vidutinius šios pareigybės darbuotojui keliamus reikalavimus bei laukiamus rezultatus, yra savo srities ekspertas, konsultuoja / moko kitus darbuotojus.

24. Skelbiant konkursą / atranką į valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigas, skelbime nurodomas atitinkamai pareigybei nustatytas pareiginės algos koeficientas ar koeficientų intervalas iš Aprašo priedo. Naujai priimamo darbuotojo pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgus į jo turimą darbo patirtį, reikalingą nustatytoms funkcijoms tinkamai atlikti, bei į konkurso / atrankos metu nustatytas kompetencijas, jų lygį.

25. Išimtiniais atvejais, kai yra išskirtinių ir (arba) plačios apimties kompetencijų būtinybė, kai tokių darbuotojų pasiūla darbo rinkoje labai ribota, kai reikia specifinių kompetencijų ir darbuotoją gali būti sudėtinga greitai pakeisti (papildomas pareigybės pakeičiamumo kriterijus), tokioms pareigybėms gali būti nustatomas iki 30 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei maksimali šios pareigybės pakopos pareiginės algos koeficientų intervalo reikšmė.

26. Teismo darbuotojų išsilavinimas, profesinio ir (arba) vadovaujamojo darbo patirtis nustatoma įvertinus darbuotojų asmens bylose esančius duomenis. Kilus abejonių dėl darbuotojo profesinio, vadovaujamojo darbo patirties, įgytos kitose darbovietėse, Teismo darbuotojo, atsakingo už personalo reikalų tvarkymą, prašymu darbuotojas turi pateikti profesinio, vadovaujamojo darbo patirtį, įgytą kitose darbovietėse, įrodančius dokumentus. Nepateikusiems kitose darbovietėse įgytą profesinio, vadovaujamojo darbo patirtį įrodančių dokumentų, vertinama darbo patirtis, įgyta Teisme.

27. Darbuotojams, grįžusiems į darbą po ilgalaikio nebuvimo darbe (tikslinių atostogų, nedarbingumo ar kt.) paliekamas iki tol turėtas pareiginės algos koeficientas ir gali būti mažesnis už Aprašo priede nustatytą atitinkamą pareiginės algos koeficientų intervalo minimalią reikšmę, bet ne mažesnis už įstatymuose tam tikrai pareigybei nustatytą minimalų koeficientą.

28. Valstybės tarnautojams prie pareiginės algos skiriamas priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, kurį sudaro vienas procentas pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo dydis negali viršyti 20 procentų pareiginės algos. Valstybės tarnautojams, kuriems 2024 m. sausio 1 d. užfiksuotas didesnis nei 20 procentų pareiginės algos priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, priedas mokamas pagal 2024 m. sausio 1 d. fiksuotą dydį ir šis dydis nekinta.

KETVIRTASIS SKIRSNIS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ, JŲ INTERVALŲ KEITIMAS

29. Teismo darbuotojo pareiginės algos koeficientas, atsižvelgiant į koeficientų intervalo ribas, gali būti keičiamas po kasmetinio ar neeilinio veiklos vertinimo, taip pat perkėlimo į aukštesnes ar žemesnes pareigas ar į lygiavertes, bet turinčias kitų reikalavimų (pavyzdžiui, turinčias pavaldžių asmenų) pareigas atvejais, įvertinus pareigybės, į kurią perkeliama, pakopą bei jai taikomą koeficientų intervalą. Valstybės tarnautojų vertinimą reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas ir Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašas. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, vertinimą reglamentuoja Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas ir Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašas.

30. Pareiginės algos koeficientas / koeficientų intervalai keičiami esant įstatymuose nustatytiems pagrindams; kitais atvejais, esant pakankamam finansavimui, gali būti keičiami: pakeitus pareigybių, priskirtų tam tikrai pakopai, veiklos sritį (is), funkcijas ar specialiuosius reikalavimus, atsižvelgus į pokyčius darbo rinkoje, infliaciją ar kitas objektyvias aplinkybes.

31. Darbo apmokėjimo sistemos pareiginės algos koeficientų intervalų pakeitimai nesukuria įpareigojimo darbdaviui keisti Teismo darbuotojų darbo užmokesčio dydžius, išskyrus atvejus, kai, pakeitus pareiginės algos koeficientų intervalus, darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas tampa mažesnis už naujai nustatytą minimalią tai pareigybei pareiginės algos koeficiento ribą ir darbuotojo veikla viršija lūkesčius (t. y., yra pagrindas priimti sprendimą dėl koeficiento padidinimo artimiausio numatyto veiklos vertinimo metu). Jei Teismo darbuotojo veikla už atitinkamą laikotarpį negali būti vertinama kaip viršijanti lūkesčius (labai gerai), tokio Teismo darbuotojo pareiginės algos koeficientas gali likti mažesnis už Teismo darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą atitinkamą pareiginės algos koeficientų intervalo minimalią reikšmę, bet negali būti mažesnis už įstatymu tokiai pareigybei nustatytą koeficiento reikšmės minimumą.

IV SKYRIUS PRIEMOKŲ, SKATINIMO, IŠMOKŲ, MATERIALINIŲ PAŠALPŲ IR KOMPENSACIJŲ SKYRIMAS

32. Teismo darbuotojams už pavadavimą, papildomas užduotis, įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą gali būti skiriamos šios priemokos:

32.1. už pavadavimą, kai darbuotojui raštu pavedama kartu su savo įprastomis funkcijomis laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei nustatytas funkcijas;

32.2. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas darbuotojo įprastas darbo krūvis arba kai kartu su savo įprastomis funkcijomis darbuotojui yra pavedama atlikti pareigybės aprašyme nenumatytas funkcijas, reikšmingas vienetinio pobūdžio užduotis;

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

33. Priemokų dydžiai nustatomi atsižvelgiant į darbuotojo atliekamas pagrindines darbo funkcijas ir jų santykį su papildomai atliktinų užduočių / funkcijų / darbų kiekiu, sudėtingumu, intensyvumu, mastu. Priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos. Įprastai vienos priemokos dydis sudaro nuo 10 iki 40 procentų pareiginės algos.

34. Vienu metu gali būti mokamos kelios skirtingos priemokos, tačiau jų suma negali viršyti darbo apmokėjimą reglamentuojančiuose teisės aktuose nustatyto maksimalaus dydžio, t. y. 80 procentų pareiginės algos.

35. Tiesioginis darbuotojo vadovas, įvertinęs darbuotojo papildomo darbo poreikį, teikia Teismo kancleriui arba Teismo pirmininkui motyvuotą Tarnybinių pranešimą su darbuotojo raštišku sutikimu dėl priemokos skyrimo. Tarnybiniame pranešime nurodoma: priemokos skyrimo teisinis ir faktinis pagrindas; siūlomos priemokos mokėjimo pradžios ir pabaigos data arba tam tikros sąlygos ar aplinkybės, kurioms atsiradus priemokos mokėjimas prasideda ar pasibaigia. Jei tiesioginis vadovas yra pats sprendimą priimančias asmuo, motyvuotas pagrindimas turi būti jo sprendime.

36. Esant poreikiui, Darbuotojas į pareigas priimančiam asmeniui gali pateikti raštišką sutikimą dėl šio Aprašo 32 punkte nurodytų aplinkybių.

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

38. Priemokos Darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui, nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

39. Darbuotojai gali būti skatinimai šiomis skatinimo priemonėmis:

39.1. padėka;

39.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Teismui 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 Vyriausybės nustatyta tvarka (pagal Vienkartinių piniginių išmokų skyrimo tvarkos aprašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės);

39.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip Darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

40. Darbuotojai taip pat gali būti skatinami Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka skiriant vienkartinę pinigine išmoka, kurios dydis nustatomas atsižvelgiant į išmokos skyrimo pagrindą, Teismui skirtą finansavimą bei kitas objektyvias aplinkybes.

41. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, neskatinami, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Darbuotojai (dirbantys pagal darbo sutartis), jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo (dirbančio pagal darbo sutartį) veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

42. Materialinė pašalpa (toliau – pašalpa) skiriama esant Darbuotojo motyvuotam rašytiniam prašymui (toliau – prašymas). Prašyme turi būti aiškiai nurodyta, kodėl reikalinga pašalpa, pateikiami tai patvirtinantys dokumentai (sveikatos priežiūros įstaigos pažyma apie sveikatos būklę, vaistų įsigijimą arba būtinų mokamų medicininių paslaugų apmokėjimą patvirtinantys dokumentai, šeimos nario mirties liudijimo kopija, pažyma apie stichinę nelaimę, vagystę ir pan.).

43. Mirus Teismo darbuotojui, Teismo pirmininkas ar Teismo kancleris, atsižvelgęs į šeimos narių pateiktą prašymą ir prie jo pridėtą mirties faktą patvirtinantį dokumentą gali skirti materialinę pašalpą. Materialinė pašalpa išmokama mirusiojo šeimos nariams.

44. Už darbą ir (ar) budėjimą poilsio ir švenčių dienomis Teismo darbuotojams mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka ir vadovaujantis Šiaulių apylinkės teismo mokėjimo už darbą ir budėjimą poilsio ir švenčių dienomis teisėjams, valstybės tarnautojams ir kitiems darbuotojams, dirbantiems darbo sutarties pagrindu, tvarkos aprašu.

45. Premijos ir pašalpos mokamos esant darbo užmokesčio asignavimų ekonomijai.

V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

46. Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją ir pasiektus veiklos rezultatus.

47. Valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, už kuriuos vertinama veikla, eina pareigas Teisme.

48. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu į pareigas priimančio asmens sprendimu:

48.1. gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

48.2. valstybės tarnautojui ar darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, gali būti taikomos šio Aprašo 39.1–39.5 papunkčiuose nustatytos skatinimo priemonės arba

48.3. valstybės tarnautojas ir darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, gali būti perkeliamas Teisme į aukštesnes pareigas, taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnį pareiginės algos koeficientą, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

49. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius:

49.1. valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, teisinė padėtis nesikeičia ir tarnybinės veiklos vertinimas yra baigiamas, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojas ir darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

50. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau valstybės tarnautojui ir darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

51. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu į pareigas priimančio asmens sprendimu:

51.1 valstybės tarnautojui ir darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, 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, arba

51.2. valstybės tarnautojas ir darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, gali būti perkeltas į žemesnes pareigas Teisme, arba

51.3. valstybės tarnautojui ir darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės veiklos gerinimo planas. Jei pasibaigus veiklos gerinimo plano terminui valstybės tarnautojo ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, valstybės tarnautojas atleidžiamas iš pareigų.

52. Neeilinis valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veiklos vertinimas atliekamas į pareigas priimančio asmens sprendimu šiais atvejais:

52.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su valstybės tarnautojo ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veiklos rezultatais;

52.2. valstybės tarnautojo ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, prašymu nustatyti jam didesnį pareiginės algos koeficientą;

52.3. valstybės tarnautojo ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas.

52.4. kai eilinio tarnybinės veiklos vertinimo metu valstybės tarnautojo tarnybinė veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo tarnybinės veiklos gerinimo planas.

53. Valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, veiklos vertinimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašas.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

54. Teismo pirmininko sprendimu Aprašas peržiūrimas ir gali būti keičiamas, įvertinus Teismui skiriamą finansavimą darbo užmokesčiui, struktūrinius pertvarkymus, pokyčius darbo rinkoje ir kitas objektyvias aplinkybes, taip pat keičiamas pasikeitus pareiginės algos dydį reglamentuojančioms įstatymų nuostatoms.

55. Aprašas skelbiamas Teismo interneto puslapyje ir vidiniame tinkle (intranete), supažindinant Teismo darbuotojus.

56. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka.

57. 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 koeficiento, tam Darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol Darbuotojas eina tas pačias pareigas Teisme, arba tol, kol šiam Darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į to pareigybių lygio nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

Šiaulių apylinkės teismo valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo priedas
PAKEISTA (2024 m. gruodžio 27 d.
Teismo pirmininko įsakymu Nr. V-166)

PAREIGYBIŲ PAKOPOS IR JŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Pareigybių pakopos	Teismo darbuotojų pareigybes		Pareiginės algos koeficientų intervalai		
	Valstybės tarnautojai	Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis	Min.	Vid	Max.
1	2	3	4	5	6
10	Teismo kancleris	—	1,76	2,11	2,46
9	Teismo pirmininko patarėjas	—	1,34	1,61	1,88
8	Skyriaus, kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje, vedėjas	Skyriaus, kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje, vedėjas	1,21	1,45	1,69
7	Teisėjo vyresnysis padėjėjas	—	1,09	1,31	1,53
	Teismo pirmininko padėjėjas (ryšiams su žiniasklaida ir visuomene)	—			
	Skyriaus, kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje, vedėjo patarėjas	—			
6	Teisėjo padėjėjas	—	0,98	1,18	1,37
	Teismo psichologas	Teismo psichologas			
	Raštinės biuro (poskyrio) vedėjas	—			
	Vyriausiasis specialistas, kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje (personalo, viešųjų pirkimų)	Specialistas (A2), kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje (personalo, viešųjų pirkimų)			
5	Vyriausiasis specialistas, kuris yra kito struktūrinio padalinio sudėtyje	Teismo konsultantas (A2)	0,88	1,06	1,23
		Specialistas (A2), kuris yra kito struktūrinio padalinio sudėtyje			
4	Teismo posėdžių sekretorius	—	0,79	0,95	1,11
	Teismo administracijos sekretorius				
	Vyresnysis specialistas				
		Teismo konsultantas (vietoje VT) (B, C, studentas)			

3	—	Teismo sekretorius (vietoje VT) (B, C, studentas)	0,71	0,85	0,99
	—	Specialistai (B)			
2	—	Kvalifikuoti darbuotojai (C)	0,64	0,77	0,90
1	—	Darbininkai (D): valytojas, kiemsargis, budėtojas, kurjeris	MMA	MMA	MMA

Pakeitimai:

1.

Šiaulių apylinkės teismas, Įsakymas

Nr. V-159, 2024-12-09

Dėl Šiaulių apylinkės teismo valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo 13.6 papunkčio pripažinimo netekusiu galios