

PATVIRTINTA

Klaipėdos apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos viršininko 2019 m. liepos 22 d. įsakymu Nr. V1-131

(Klaipėdos apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos viršininko 2023 m. liepos 13 d. įsakymo Nr. V1-68 redakcija)

KLAIPĖDOS APSKRITIES VALSTYBINĖS MOKESČIŲ INSPEKCIJOS ATLYGIO POLITIKA

Klaipėdos apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos atlygio politikos (toliau – Atlygio politika) pagrindiniai tikslai yra šie:

1. užtikrinti vidinį teisingumą;
2. didinti Klaipėdos apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos (toliau – Klaipėdos AVMI) konkurencingumą darbo rinkoje;
3. padėti efektyviai nustatyti darbo užmokestį pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą;
4. sudaryti sąlygas išlaikyti ar pritraukti naujų, trūkstančių kompetencijų turinčių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojas), nurodytų Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąraše, patvirtintame 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“.

Klaipėdos AVMI atlygio sistemą sudaro 7 komponentai:



1

Pareigybių matrica

Klaipėdos AVMI pareigybių vertinimus atlieka Pareigybių vertinimo komitetas, sudarytas Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko 2019 m. vasario 18 d. įsakymu Nr. V-66 „Dėl Pareigybių vertinimo komiteto sudarymo“ (toliau – Pareigybių vertinimo komitetas). Pareigybių vertinimo komitetas vadovaujasi Pareigybių vertinimo komiteto darbo reglamentu, patvirtintu Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos 2019 m. kovo 18 d. įsakymu Nr. V-118 „Dėl Pareigybių vertinimo komiteto darbo reglamento patvirtinimo“.

Klaipėdos AVMI yra apie 60 unikalių pareigybių, kurioms priskirti lygiai nuo 9 iki 20.

Klaipėdos AVMI pareigybių matrica pateikta Atlygio politikos 1 priede.

2

Jungtinė atlygio mediana

Jungtinė atlygio mediana yra sudaryta, atsižvelgiant į rinkos tendencijas, valstybės tarnybos darbo užmokesčio reglamentavimą ir faktinį Klaipėdos AVMI valstybės tarnautojų ir darbuotojų darbo užmokestį.

Jungtinės atlygio medianos sudedamosios dalys yra:

a) lyginamosios rinkos mediana – bendra Lietuvos rinka (duomenys atnaujinami kartą per metus);

b) valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareiginių algų koeficientų mediana – teorinė mediana nuo mažiausio iki didžiausio koeficiento (skirtumas tarp pareigybės lygių – apie 168 Eur (bruto)).

Jungtinės atlygio medianos 80 ir 120 procentilės nustato kiekvieno pareigybės lygio pastoviosios atlygio dalies ribas.

Jungtinė atlygio mediana su 80 ir 120 procentilėmis pateikta Atlygio politikos 2 priede.

3

Atlygio dalys

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, atlygis sudarytas iš pastoviosios ir kintamosios dalies. Valstybės tarnautojų atlygio pastoviąją dalį sudaro pareiginė alga (pagal nustatytą koeficientą) ir priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (apskaičiuotas procentais), o darbuotojų atlygio pastoviąją dalį sudaro pareiginės algos pastovioji dalis (pagal nustatytą koeficientą) ir pareiginės algos kintamoji dalis (apskaičiuotas procentais). Kintamąją atlygio dalį sudaro priemokos, premijos, išmokos ir kiti mokėjimai pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytą tvarką.

Priemokos už pavadavimą valstybės tarnautojams ir darbuotojams mokamos Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos ir Klaipėdos AVMI viršininko nustatyta tvarka. Priemokos už papildomų funkcijų ar užduočių vykdymą gali būti skiriamos tik tuo atveju, jeigu yra raštu apibrėžti siekiami rezultatai. Premijos ir vienkartinės pinigines išmokas gali būti skiriamos už atliktas vienkartinės ypač svarbias įstaigos veiklas užduotis bei už asmeninį išskirtinį indėlį, įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus.

Pirmąjį pusmetį iš vaiko priežiūros atostogų į darbą grįžusiems valstybės tarnautojams ir darbuotojams sudaromos galimybės pasiekti Atlygio politikos ribas per mokamas priemokas, priedus ir vienkartinės išmokas.

Kitos motyvavimo ir skatinimo priemonės taikomos, vadovaujantis Valstybinės mokesčių inspekcijos motyvavimo, skatinimo ir apdovanojimo tvarkos aprašu, patvirtintu Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko 2022 m. liepos 20 d. įsakymu Nr. V-346 „Dėl Valstybinės mokesčių inspekcijos motyvavimo, skatinimo ir apdovanojimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

4

Atlygio ribos

Pastoviosios atlygio dalies valdymas pagal pareigybės lygį suskirstytas į 4 zonas:

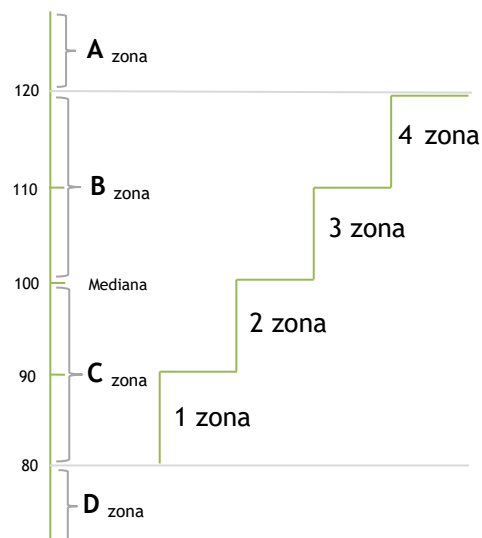
– 1 zonoje vienerius metus dirba naujai priimti darbuotojai be darbo patirties (atlygio riba 80–90 procentilių nuo jungtinės atlygio medianos);

– 2 zonoje nuolat laiku atliekama 100 % užduočių (atlygio riba 90–100 procentilių nuo jungtinės atlygio medianos);

– 3 zonoje kartais viršijama 100 % užduočių, užduotys tiesiogiai orientuotos į Valstybinės mokesčių inspekcijos (toliau – VMI) tikslų siekimą, atliekamos projektinės užduotys, globjami kiti valstybės tarnautojai ar darbuotojai (atlygio riba 100–110 procentilių nuo jungtinės atlygio medianos);

– 4 zonoje nuolat viršijama 100 % užduočių, užduotys tiesiogiai orientuotos į VMI tikslų siekimą, į šią zoną įeina projektų vadovai ir administratoriai, lyderiai / ekspertai (atlygio riba 110–120 procentilių nuo jungtinės atlygio medianos).

Pastovioji atlygio dalis neturėtų viršyti jungtinės atlygio medianos 120 procentilės, išskyrus šiuos išimtinus atvejus: kai kyla būtinybė išlaikyti ar pasamdyti strateginę reikšmę Klaipėdos AVMI veiklai ar trūkstamas kompetencijas turintį valstybės tarnautoją ar darbuotoją. Tai kritinės svarbos



darbuotojai, turintys įgūdžių, įgyjamų per laiką tam tikroje srityje, sunkiai pakeičiami ir sudėtinga jų paieška darbo rinkoje, todėl, siekiant išsaugoti tokius darbuotojus, gali būti daromos pagrįstos išimtys iš Atlygio politikos, bet tik suderinus su Klaipėdos AVMI vadovybe; kai valstybės tarnautojo ar darbuotojo pastoviajai atlygio daliai pasiekus jungtinės atlygio medianos 120 procentilę, kasmet papildomai pridedamas priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą procentas; kai, pasikeitus darbuotojo vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai, jam pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas privalo būti nustatomas iš naujo; kai valstybės tarnautojas perkeltas į žemesnes, lygiavertes ar aukštesnes pareigas, jo pareiginė alga nustatoma pagal teisės aktų reikalavimus.

5

Darbo užmokesčio fondo paskirstymo Klaipėdos AVMI administracijos padaliniams principas

Darbo užmokesčio fondas pareigybių atlygio pastoviai daliai vertinti Klaipėdos AVMI administracijos padaliniams paskirstomas proporcingai šių padalinių faktiniam atotrūkiui iki 120 procentilės.

6

Vertinimo kriterijai

Atlygio politikos įgyvendinimo stebėsenai numatyti 2 vertinimo kriterijai:

Klaipėdos AVMI	2021 m.	2022 m.	2023 m.
D zonoje darbuotojų skaičius mažesnis už, proc.	6	5	5
Mažėjanti darbuotojų kaita, proc.	1	1	1

7

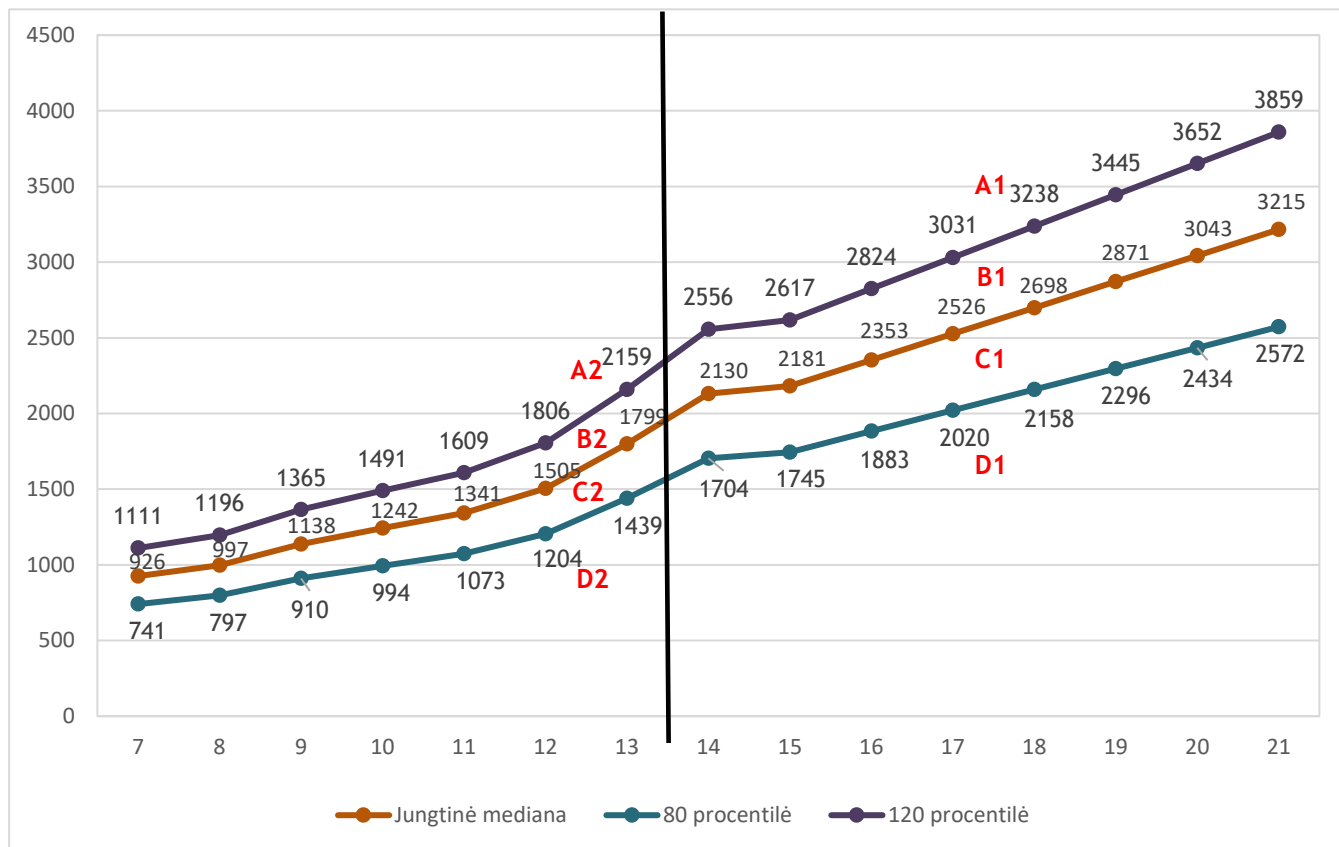
Atsakomybių matrica

Atsakomybių matricoje apibrėžtos atsakomybės:

- savarankiškų Klaipėdos AVMI administracijos padalinių vadovai įgyvendina Atlygio politiką;
- Klaipėdos AVMI Administravimo ir personalo skyrius, įgyvendindamas Atlygio politiką, skaičiuoja atotrūkius, užpildo suvestines, teikia informaciją Klaipėdos AVMI administracijos padaliniams, skirsto jiems darbo užmokesčio fondą bei pagal rinkos tyrėjo nustatytą metodiką teikia informaciją rinkos tyrėjui apie faktinį atlygį Klaipėdos AVMI;
- Klaipėdos AVMI Administravimo ir personalo skyrius rengia ir atnaujiną Atlygio politiką, vykdo jos stebėseną, planuoja darbo užmokesčio fondą, teikia informaciją rinkos tyrėjui apie prognozuojamus atlygio pokyčius, analizuoja iš rinkos tyrėjo gautą informaciją apie rinką;
- Pareigybių vertinimo komitetas atnaujiną pareigybių matricą, vertina naujas ir įvertina esamas pareigybes iš naujo, teikia informaciją rinkos tyrėjui apie pareigybes;
- Klaipėdos AVMI viršininkas tvirtina ir kontroliuoja Atlygio politiką bei darbo užmokesčio fondą.

JUNGtinė ATLYGIO MEDIANA

Jungtinė atlygio mediana, atvaizduota su 80 % ir 120 % dispersijos linijomis



Korn Ferry lygis	Alga bruto		
	Jungtinė mediana	80 % procentilė	120 % procentilė
7	926	741	1111
8	997	797	1196
9	1138	910	1365
10	1242	994	1491
11	1341	1073	1609
12	1505	1204	1806
13	1799	1439	2159
14	2130	1704	2556
15	2181	1745	2617
16	2353	1883	2824
17	2526	2020	3031
18	2698	2158	3238
19	2871	2296	3445
20	3043	2434	3652
21	3215	2572	3859