

Lietuvos Respublikos Valstybinės mokesčių inspekcijos darbuotojų profesinės sąjungos Klaipėdos apskrities skyriaus ir Klaipėdos apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos 2024 m. sausio 18 d. kolektyvinės sutarties Nr. V3-1
(Lietuvos Respublikos Valstybinės mokesčių inspekcijos darbuotojų profesinės sąjungos Klaipėdos apskrities skyriaus ir Klaipėdos apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos
2025 m. lapkričio 10 d. kolektyvinės sutarties Nr. V3-41 redakcija) priedas

KLAIPĖDOS APSKRITIES VALSTYBINĖS MOKESČIŲ INSPEKCIJOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos darbo apmokėjimo sistemos (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) pagrindiniai tikslai yra šie:

- 1.1. užtikrinti vidinį teisingumą;
- 1.2. didinti konkurencingumą darbo rinkoje;
- 1.3. 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 Lietuvoje, sąraše, patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1177 „Dėl Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašo patvirtinimo“ (toliau – Atskirų profesijų sąrašas);
- 1.4. laikytis efektyvumo principo ir tarnybinės veiklos rezultatų siekti kuo mažesniais sąnaudomis bei skirtus darbo užmokesčio išteklius naudoti racionaliai ir ekonomiškai.

2. Darbo apmokėjimo sistemą sudaro 9 komponentai:

- 2.1. principai;
- 2.2. pareigybių suskirstymo į lygius žemėlapis;
- 2.3. darbo apmokėjimo sistemos medianos;
- 2.4. pareiginės algos koeficientai;
- 2.5. priemonių, išmokų, apdovanojimų, skatinimų skyrimas;
- 2.6. valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir darbuotojų veiklos vertinimas;
- 2.7. pareiginės algos koeficiento didinimo sąlygos;
- 2.8. darbo apmokėjimo sistemos tikslų įgyvendinimo vertinimo kriterijai;
- 2.9. baigiamosios nuostatos.

II SKYRIUS PRINCIPAI

3. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma 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 ar komitetams, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų ar darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ SUSKIRSTYMO Į LYGIUS ŽEMĖLAPIS

4. Klaipėdos apskrities valstybinės mokesčių inspekcijos (toliau – Klaipėdos AVMI) pareigybių lygiai nustatomi:

4.1. naudojant *Hay Group Guide Charts*SM pareigybių vertinimo metodą;

4.2. specialistų, vyresniųjų ir vyriausiųjų specialistų pareigybių vertinimus atlieka ir lygius nustato 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);

4.3. kitų Darbo apmokėjimo sistemos 4.2 papunktyje nenurodytų pareigybių vertinimus atlieka ir lygius nustato Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – VMI prie FM) pasirinktas paslaugų teikėjas, vadovaudamasis *Hay Group Guide Charts*SM pareigybių vertinimo metodu.

5. Pareigybių vertinimo komitetas vadovaujasi Pareigybių vertinimo komiteto darbo reglamentu, patvirtintu Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko 2019 m. kovo 18 d. įsakymu Nr. V-118 „Dėl Pareigybių vertinimo komiteto darbo reglamento patvirtinimo“.

6. Klaipėdos AVMI pareigybės pagal *Hay Group Guide Charts*SM pareigybių vertinimo metodą suskirstytos į pareigybių lygius nuo 7-20.

7. Klaipėdos AVMI pareigybių lygių žemėlapis pateiktas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede.

IV SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS MEDIANOS

8. Darbo apmokėjimo sistemoje yra nustatytos 3 medianos: tikslų ir dvi pagalbinės.

Tikslų mediana – tai pagrindinė Darbo apmokėjimo sistemos mediana, kuri atvaizduoja siekiamą Klaipėdos AVMI darbo užmokestį (bruto) įgyvendinant išskeltus tikslus. Ji sudaryta atsižvelgiant į rinkos tendencijas, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme numatytą darbo užmokesčio reglamentavimą ir parodo Klaipėdos AVMI pareigybių lygių žemėlapyje esančių, tam tikrų pareigybių lygiams paskirtą pareiginę algą su priedais ir priemokomis (t. y. ją sudaro visos galimos valstybės tarnautojų ir darbuotojų darbo užmokesčio dalys: pareiginė alga, priedas už tarnybos stažą (valstybės tarnautojų), kintamoji dalis (darbuotojų kintamoji dalis galioja iki 2025 metų biudžetinės įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo), kiti priedai ir priemokos bei išmokos). Tikslų mediana pagal pareigybių lygius pateikta Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede.

9. Tikslų mediana yra sudaryta atsižvelgiant į dviejų pagalbinių medianų duomenis:

9.1. pirmoji pagalbinė mediana (rinkos duomenys (bazinė alga)) yra sudaryta atsižvelgiant į rinkos tendencijas, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme numatytą darbo užmokesčio reglamentavimą ir parodo Klaipėdos AVMI pareigybių lygių žemėlapyje esančių, tam tikrų pareigybių lygiams paskirtą pareiginę algą, kuri atitinka rinkoje esantį mėnesinį (bruto) darbo užmokesčio dydį (t. y. valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareiginės algos dydis be priedų, priemokų, ir kitų išmokų);

9.2. antroji pagalbinė mediana (rinkos duomenys (iš viso pinigų)) yra sudaryta atsižvelgiant į rinkos tendencijas, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme numatytą darbo užmokesčio reglamentavimą ir parodo Klaipėdos AVMI pareigybių lygių žemėlapyje esančių, tam tikrų pareigybių lygiams paskirtą mėnesinį darbo užmokesčio dydį, kuris atitinka rinkoje esantį darbo užmokestį su priedais ir priemokomis (t. y. jį sudaro visos galimos valstybės tarnautojų ir darbuotojų darbo užmokesčio dalys: pareiginė alga, priedas už tarnybos stažą (valstybės tarnautojų), kintamoji dalis (darbuotojų kintamoji dalis galioja iki 2025 metų biudžetinės įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo), kiti priedai ir priemokos bei išmokos).

10. Pagalbinės medianos (rinkos duomenys (bazinė alga) ir rinkos duomenys (iš viso pinigų)) skirtos valstybės tarnautojams ir darbuotojams palyginti savo atlygį su atlygiu, mokamu rinkoje analogiškam pareigybės lygiui. Pagalbinės medianos pateiktos Darbo apmokėjimo sistemos 3 priede.

V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

11. Valstybės tarnautojų pareiginės algos minimalūs koeficientai negali būti mažesni nei nustatyti Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 1 priede.

Darbuotojų pareiginės algos minimalūs koeficientai negali būti mažesni nei nustatyti Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede ir mažesni negu 1,1 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos, išskyrus darbininkus.

12. Valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareiginės algos maksimalių koeficientų reikšmės pagal pareigybių lygius yra nurodytos Darbo apmokėjimo sistemos 4 priede.

13. Pagal Darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tikslų medianą naujai priimtam valstybės tarnautojui ir (ar) darbuotojui, neturinčiam darbo patirties, pirmus metus rekomenduojama mokėti ne didesnę kaip vienu pareigybės lygiu mažesnę darbo užmokestį pagal tikslų medianą.

14. Skelbiant konkursą ar atranką į valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareigas, nurodomas pareigybės darbo užmokestis (bruto) pinigine išraiška. Konkretus pareiginės algos koeficientas konkursą ar atranką laimėjusiam pretendentui nustatomas atsižvelgus į konkursą ar atranką laimėjusio pretendento tarnybos stažą.

15. Perkeliama ar laikinai perkeliama valstybės tarnautojui ar darbuotojui į aukštesnes pareigas, pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnę pareiginės algos koeficientą, negu buvo iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, bet ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas ir ne didesnę nei tam pareigybės lygiui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas.

VI SKYRIUS PRIEMOKŲ, IŠMOKŲ, APDOVANOJIMŲ, SKATINIMŲ SKYRIMAS

16. Klaipėdos AVMI valstybės tarnautojams ir darbuotojams gali būti skiriamos priemokos ir išmokos¹:

16.1. valstybės tarnautojams ir darbuotojams gali būti skiriamos priemokos:

16.1.1. už vadovaujančias pareigas užimančių valstybės tarnautojų ar darbuotojų pavadinimą;

16.1.2. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą;

16.1.3. už papildomas užduotis, kai struktūriniame padalinyje trūksta valstybės tarnautojų ar darbuotojų;

16.1.4. už projektinę veiklą;

16.2. valstybės tarnautojai ir darbuotojai gali būti skatinami piniginėmis ar vienkartinėmis išmokomis:

16.2.1. už rezultatus išskirtiniais Valstybinės mokesčių inspekcijos (toliau – VMI) veiklos laikotarpiais;

16.2.2. už rezultatyvią veiklą funkcinuose padaliniuose (darbo grupėse, išskyrus projektų įgyvendinimą);

16.2.3. už VMI veiklos procesų modernizaciją (robotizavimą, automatizavimą, technologinį proveržį procesuose);

16.2.4. kitais nenumatytais atvejais VMI vadovybės sprendimu.

17. Už valstybės tarnautojų ir darbuotojų adaptavimosi laikotarpį skiriama priemoka globėjui².

18. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams gali būti skiriamos ligos ir materialinių pašalpų išmokos.

19. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai už pasiektus aukštus tarnybinės veiklos rezultatus, aktyvią darbinę ir visuomeninę veiklą, vadovaujantis skaidrumo, teisingumo ir objektyvumo principais, gali būti skatinami ir apdovanojami: padėka, asmenine ar kolektyvine dovana, vienkartinė pinigine išmoka arba

¹ Vadovaujantis Valstybinės mokesčių inspekcijos priemokų ir išmokų skyrimo tvarkos aprašu, patvirtintu Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko 2024 m. gruodžio 19 d. įsakymu Nr. V-431 „Dėl Valstybinės mokesčių inspekcijos priemokų ir išmokų skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“;

² Vadovaujantis Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viršininko 2023 m. gruodžio 27 d. įsakymu Nr. V-526 „Dėl Valstybinės mokesčių inspekcijos naujo, tarnybinio kaitumo būdu perkeltos ar iš vaiko priežiūros atostogų grįžusio valstybės tarnautojo ir darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, adaptacijos programos patvirtinimo“ nustatyta tvarka ir dydžiais;

pinigine išmoka, mokamais ar aukštos kvalifikacijos specialistų mokymais, VMI prizų / statulėle – aukščiausiu VMI apdovanojimu, valstybės apdovanojimu (valstybės tarnautojai)³.

VII SKYRIUS

VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ TARNYBINĖS VEIKLOS IR DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

20. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis:

20.1. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu;

20.2. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu;

20.3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 „Dėl Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

21. Kai valstybės tarnautojui tarnybinė veikla ir (ar) darbuotojui veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, viršininko sprendimu:

21.1. valstybės tarnautojui ir (ar) darbuotojui 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;

21.2. valstybės tarnautojui ir (ar) darbuotojui gali būti taikomos kitos skatinimo priemonės, nurodytos Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 2 dalyje ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsnio 2 dalyje ar skirtos vadovaujantis VMI nustatyta motyvavimo, skatinimo ir apdovanojimo tvarka.

22. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu siūlymu, 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.

23. Darbuotojams teisės aktų nustatyta tvarka paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2025 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo. Klaipėdos AVMI nuo 2026 metų netaikoma kintamoji darbo užmokesčio dalis, todėl po 2026 metais atlikto kasmetinio darbuotojų veiklos vertinimo už 2025 metus jų pareiginė alga negali būti mažesnė negu 2025 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi, išskyrus atvejį, kai darbuotojų veikla už 2025 metus įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių ir jiems, atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos nuostatas (22 p.), nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas. Šiuo atveju nustatant darbuotojų pareiginę algą, taikomas po 2026 metais atlikto kasmetinio veiklos vertinimo nustatytas pareiginės algos koeficientas ir 2025 metais gauta kintamoji dalis. Darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis, bet ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos ir ne ilgiau kaip iki to darbuotojo 2025 metų kasmetinio veiklos vertinimo, gali būti nustatyta struktūrinio padalinio vadovo rašytiniu pasiūlymu darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų.

24. Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir darbuotojų veiklos vertinimo metu tarnybinę veiklą ir (ar) veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, siektina, kad ne mažiau kaip 30 procentų taip įvertintų valstybės tarnautojų ir (ar) darbuotojų būtų nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas.

VIII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DIDINIMO SĄLYGOS

25. Pagal Darbo apmokėjimo sistemą nustatytas pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas iki 100 procentų, bet neviršijant viršininko pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, siekiant sudaryti sąlygas išlaikyti ar pritraukti naujų, trūkstančių kompetencijų turinčių valstybės tarnautojų ar darbuotojų. Vertinant, ar darbuotojų pareigybių pasiūla darbo rinkoje yra ribota, vadovaujama Atskirų profesijų sąrašu⁴. Vertinant, ar valstybės tarnautojų pareigybių pasiūla darbo rinkoje yra ribota, atsižvelgiama į tai, kiek pareigybė yra kritinė ir reikšminga įstaigos veiklos tęstinumui užtikrinti, ar pareigybė yra susijusi su itin siauru, specifinių kompetencijų ir žinių turėjimu.

³ Vadovaujantis 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, Valstybinės mokesčių inspekcijos ilgalaikio motyvacinio priemonių plano ir Valstybinės mokesčių inspekcijos tradicijų sąrašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka.

⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimas Nr. 16 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1177 „Dėl Atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo“.

26. Kai, prieš nustatant Darbo apmokėjimo sistemą, valstybės tarnautojui ir (ar) darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas yra didesnis nei tam pareigybių lygiui nustatytas didžiausias leistinas pareiginės algos koeficientas, tam valstybės tarnautojui ar darbuotojui laikinai nustatomas laikinasis pareiginės algos koeficientas, kuris atitinka iki Darbo apmokėjimo sistemos turėtą pareiginės algos koeficientą ir taikomas tol, kol valstybės tarnautojas ar darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje.

IX SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TIKSLŲ ĮGYVENDINIMO VERTINIMO KRITERIJAI

27. Darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo stebėsenai numatyti du vertinimo kriterijai:

27.1. valstybės tarnautojų ir (ar) darbuotojų, turinčių nuo 7 iki 15 pareigybių lygius (imtinai), kurių metinis darbo užmokestis (bruto) patenka į ribas nuo 95 proc. iki 105 proc. pagal tikslų medianą, skaičiaus santykis su visų Klaipėdos AVMI valstybės tarnautojų ir (ar) darbuotojų (išdirbusių vienus metus), turinčių nuo 7 iki 15 pareigybių lygį, skaičiumi (skaičiuojamas kasmetinis padidėjimas iki pasiekiamo 80 proc.):

<i>Klaipėdos AVMI</i>	<i>2027 m.</i>	<i>2028 m.</i>	<i>2029 m.</i>
<i>Valstybės tarnautojų ir (ar) darbuotojų skaičiaus santykio augimas, proc.</i>	10	10	10

27.2. mažėjanti valstybės tarnautojų ir (ar) darbuotojų kaita:

<i>Klaipėdos AVMI</i>	<i>2027 m.</i>	<i>2028 m.</i>	<i>2029 m.</i>
<i>Mažėjanti valstybės tarnautojų ir (ar) darbuotojų kaita, proc.</i>	1	1	1

28. Darbo apmokėjimo sistemos vertinimo kriterijų reikšmės pateiktos Darbo apmokėjimo sistemos 5 priede.

X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

29. Klaipėdos AVMI valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareiginės algos maksimalių koeficientų reikšmės pagal pareigybių lygius peržiūrimos kasmet, o pareigybių žemėlapis po pareigybių perkvalifikavimo ir Darbo apmokėjimo sistema keičiama ar papildoma pagal poreikį (pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, pareiginės algos (atlyginimo) baziniam dydžiui, įstatymuose nustatytoms pareiginės algos koeficientų reikšmėms ar kitoms nuostatoms, darbo užmokesčio fondui, kt.), atliekant Lietuvos Respublikos Valstybinės mokesčių inspekcijos darbuotojų profesinės sąjungos Klaipėdos apskrities skyriaus ir Klaipėdos AVMI kolektyvinės sutarties (toliau – Sutartis) ir (ar) jos priedų pakeitimą ar papildymą bet kurios iš šalių iniciatyva raštišku jų susitarimu.

30. Darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimo atsakomybės:

30.1. valstybės tarnautojų ir (ar) darbuotojų tiesioginiai vadovai įgyvendina Darbo apmokėjimo sistemos tikslus;

30.2. Klaipėdos AVMI Administravimo ir personalo skyrius (toliau – APS) kartu su VMI prie FM Finansų skyriumi, įgyvendindamas Darbo apmokėjimo sistemą, apskaičiuoja atotrūkius, užpildo suvestines, teikia informaciją Klaipėdos AVMI struktūriniais padaliniais pagal rinkos tyrėjo nustatytą metodiką, teikia informaciją VMI prie FM apie faktinį atlygį Klaipėdos AVMI;

30.3. Klaipėdos AVMI APS rengia ir atnaujiną Darbo apmokėjimo sistemą, vykdo jos stebėseną, planuoja darbo užmokesčio fondą, teikia informaciją VMI prie FM apie prognozuojamus atlygio pokyčius, analizuoja iš rinkos tyrėjo gautą informaciją apie rinką;

30.4. Klaipėdos AVMI Pareigybių vertinimo komitetui teikia vertinti naujas pareigybes ir įvertinti iš naujo esamas pareigybes. Pareigybių vertinimo komitetas atnaujiną pareigybių lygių žemėlapi, vertina naujas ir įvertina esamas pareigybes iš naujo, teikia informaciją rinkos tyrėjui apie pareigybes;

30.5. Klaipėdos AVMI APS teikia siūlymus VMI prie FM Personalo vadybos ir ugdymo skyriui, kuris rengia (keičia) VMI tvarkas, susijusias su valstybės tarnautojų ir darbuotojų skatinimu, apdovanojimu, priemonių ir išmokų skyrimu.

31. Valstybės tarnautojų ir darbuotojų nuoseklus darbo užmokesčio didinimas, atsižvelgiant į tarnybinės veiklos ar veiklos vertinimo rezultatus, priemonių ir išmokų skyrimas atliekamas įvertinus Klaipėdos AVMI gaunamus asignavimus darbo užmokesčiui.

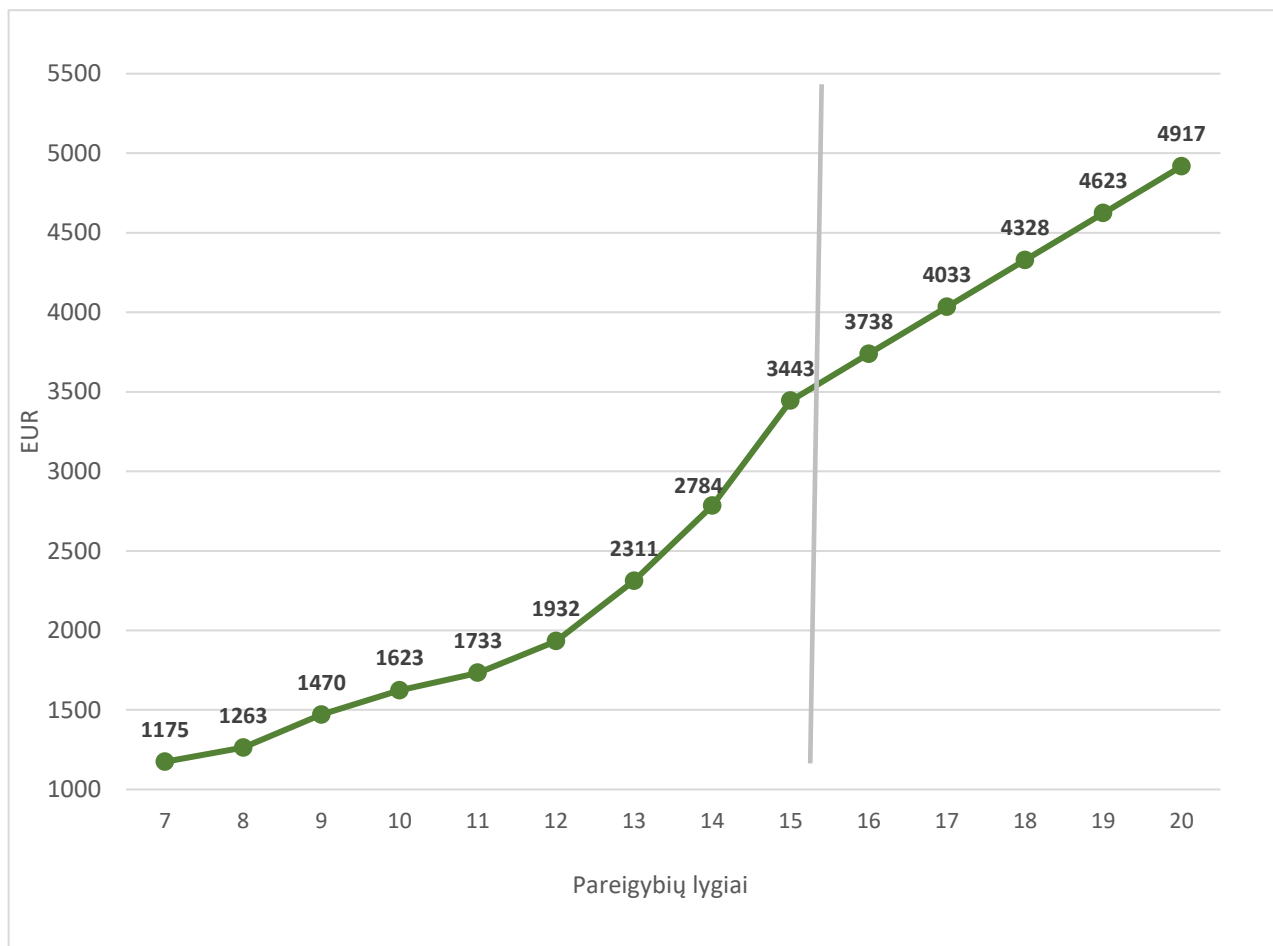
Klaipėdos apskrities valstybinės
mokesčių inspekcijos darbo
apmokėjimo sistemos
1 priedas

**KLAIPĖDOS APSKRITIES VALSTYBINĖS MOKESČIŲ INSPEKCIJOS
PAREIGYBIŲ ŽEMĖLAPIS**



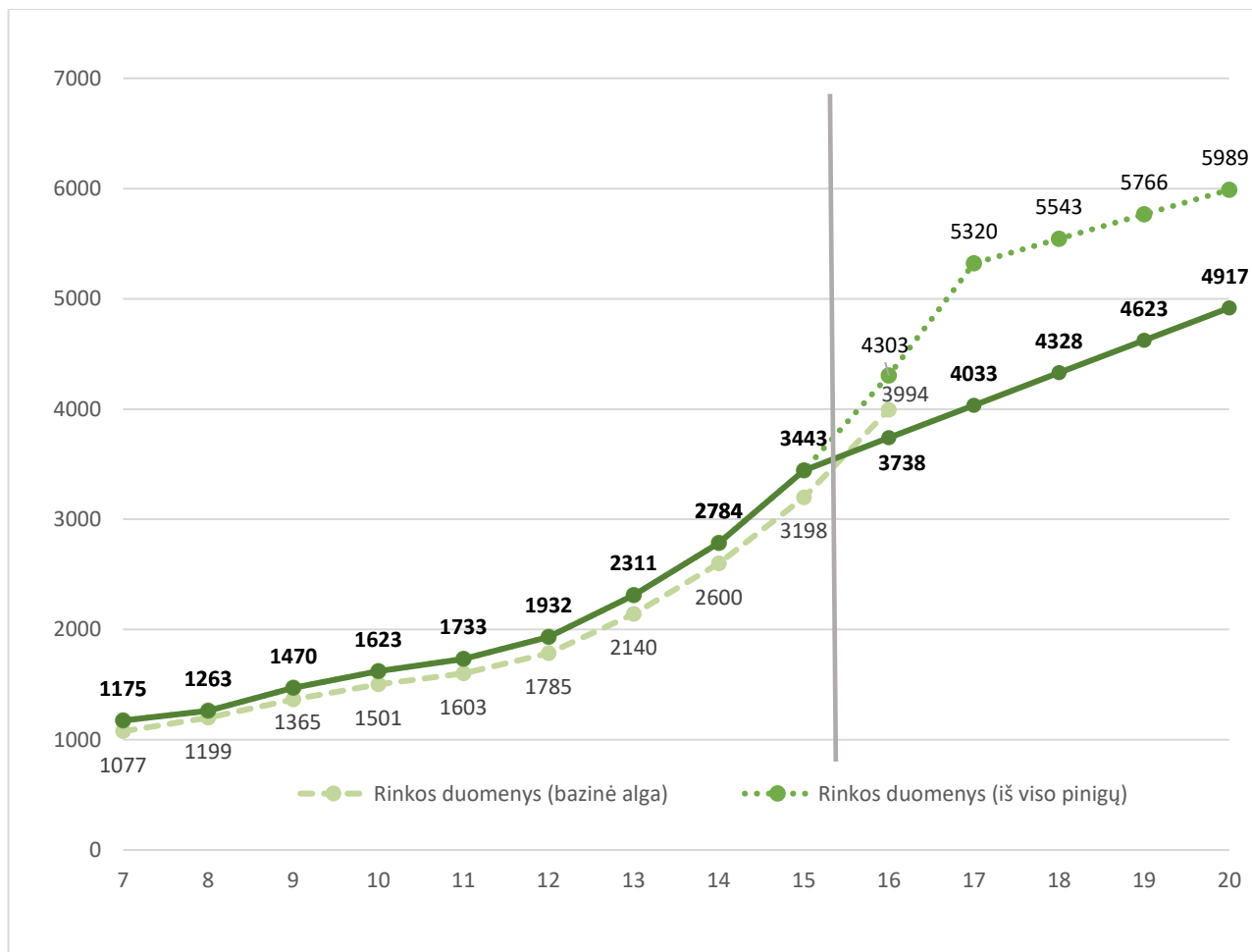
2025_KAVMI_pareigy
biu_matrica_(1_PRIEDA

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TIKSLŲ MEDIANA



Klaipėdos apskrities
valstybinės mokesčių
inspekcijos darbo apmokėjimo
sistemos
3 priedas

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PAGALBINĖS MEDIANOS



Klaipėdos apskrities
valstybinės mokesčių
inspekcijos darbo apmokėjimo
sistemos
4 priedas

PAREIGINĖS ALGOS MAKSIMALŪS KOEFICIENTAI

Pareigybės lygis	Tikslų mediana	Pareiginės algos maksimalūs koeficientai
7	1175	0,66
8	1263	0,71
9	1470	0,82
10	1623	0,91
11	1733	0,97
12	1932	1,08
13	2311	1,29
14	2784	1,56
15	3443	1,93
16	3738	2,09
17	4033	2,26
18	4328	2,42
19	4623	2,59
20	4917	2,75

Klaipėdos apskrities
valstybinės mokesčių
inspekcijos darbo apmokėjimo
sistemos
5 priedas

VERTINIMO KRITERIJŲ REIKŠMĖS

Pareigybės lygis	Nuokrypis nuo tikslų medianos metinio darbo užmokesčio 95 %	Tikslų medianos metinis darbo užmokestis (bruto)	Nuokrypis nuo tikslų medianos metinio darbo užmokesčio 105 %
7	13395	14100	14805
8	14398	15156	15914
9	16758	17640	18522
10	18502	19476	20450
11	19756	20796	21836
12	22025	23184	24343
13	26345	27732	29119
14	31738	33408	35078
15	39250	41316	43382