

Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos ir
Aplinkos ministerijos darbuotojų profesinės
sąjungos kolektyvinės sutarties
priedas

LIETUVOS RESPUBLIKOS APLINKOS MINISTERIJOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos (toliau – ministerija) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) reglamentuoja apmokėjimo už darbą, kitų finansinių ir nefinansinių naudų skyrimo ir taikymo principus, tvarką ministerijos valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis (toliau kartu – darbuotojai), kriterijus, pagal kuriuos formuojama ministerijos darbuotojų pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau – Rekomendacijos), Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 17 „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, patvirtintu 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“, atsižvelgiant į Bendrąsias ministerijų atlygio politikos gaires, kurias parengė Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanclerio 2023 m. birželio 8 d. įsakymu Nr. V-100 sudaryta darbo grupė.

3. Darbo apmokėjimo sistemos tikslas – nustatyti aiškiais ir objektyviais kriterijais paremtą darbo apmokėjimo sistemą, kurią taikant būtų teisingai atlyginama už atliktą darbą, kuriama paskata darbuotojams padėti įgyvendinti ministerijos misiją, vizijas ir tikslus, efektyviai valdyti darbo užmokesčio lėšas.

4. Ministerijos darbuotojų darbo užmokestis formuojamas vadovaujantis šiais principais:

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

4.2. išorinio konkurencingumo – atsižvelgus į Lietuvos darbo rinką, darbuotojams mokamas konkurencingas atlygis;

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

4.4. 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

šeimyninės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos, ketinimo turėti vaiką pagrindu ar dėl kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

5. Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos:

5.1. **Atlygis** – pareiginė alga ir priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (valstybės tarnautojams) arba pareiginė alga ir kintamoji darbo užmokesčio dalis (jei ji nustatyta ir galioja už 2024 metų kasmetinio veiklos vertinimo sprendimo įgyvendinimo darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis).

5.2. **Atlygio režis** – mažiausia ir didžiausia pareigybės lygiui nustatyto priskaityto darbo užmokesčio dalies, kurią sudaro pareiginė alga ir priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (valstybės tarnautojams) riba arba pareiginė alga ir kintamoji darbo užmokesčio dalis (darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis).

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

5.4. **Pareiginė alga** – ministerijos darbuotojo pastovioji fiksuota darbo užmokesčio dalis (pareiginės algos koeficientas, padaugintas iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos bazinio dydžio), nustatyta atsižvelgiant į pareigybės lygį, tarnautojo kompetenciją ir kitus Darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus.

5.5. **Nefinansinė nauda** – darbuotojams prie darbo užmokesčio papildomai suteikiamos ne finansinės, tačiau vertę kuriančios skatinimo priemonės.

II SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO STRUKTŪRA

6. Darbo apmokėjimo sistemos pagrindas yra ministerijos pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal atsakomybę, sprendimų priėmimo sudėtingumą ir veiklos pobūdį. Pareigybės lygis nustatomas pareigybės steigimo, jos aprašymo keitimo ar ministerijos pareigybių lygių ir atlygio režimų peržiūros metu ar vertinimo metu.

PAREIGYBIŲ PRISKYRIMO LYGIAMS KRITERIJAI	
Lygis	Pareigybių priskyrimo lygiams kriterijai
10	Konstitucinė atsakomybė už pavestas valdymo (valstybės politikos) sritis
9	Ministrui pavestos (-ų) valdymo (valstybės politikos) srities (-čių) ar jos dalies kuravimas ministro pavedimu arba vadovavimas ministerijos administracijai
8	Vadovavimas ministerijos padaliniui, atsakingam už valstybės politikos formavimą konkrečioje politikos srityje ar atliekančiam didelės apimties ir (ar) svarbos bendrąsias funkcijas, arba aukščiausios kompetencijos ekspertas, gebantis savarankiškai rengti sudėtingiausius sprendimus ir (ar) teikti pasiūlymus dėl politikos formavimo, ir (ar) prireikus konsultuoti ministerijos vadovybę

7	Patarimai ministrui dėl politikos formavimo ministrui pavestose valdymo (valstybės politikos) srityse arba ministro viešosios komunikacijos užtikrinimas, arba vadovavimas ministerijos padaliniui, atliekančiam bendrąsias funkcijas, arba aukštos kompetencijos ir (ar) kelių sričių ekspertas, gebantis savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus ir (ar) teikti politikos formavimo pasiūlymus
6	Vadovavimas padaliniui, kuris yra kitame ministerijos struktūriniame padalinyje, arba atskiros srities ekspertas, gebantis savarankiškai rengti sprendimus ir (ar) teikti politikos formavimo pasiūlymus
5	Atskiros srities ekspertas, rengiantis sprendimus ir (ar) teikiantis politikos formavimo pasiūlymus, kartais kontroliuojant jo darbo eigą
4	Pradinio lygmens atskiros srities ekspertas, rengiantis sprendimus ir (ar) teikiantis pasiūlymus dėl politikos formavimo su nuolatine jo darbo priežiūra, arba techninio pobūdžio funkcijos: darbui atlikti reikalingos žinios ir patirtis įgalina dirbti savarankiškai; dažni atvejai, kai reikia savarankiškų sprendimų ir gebėjimų lanksčiai reaguoti į pasikeitusias aplinkybes, pritaikyti sprendimus
3	Techninio pobūdžio funkcijos: darbui atlikti reikia žinių ir patirties; atskirais atvejais gali prireikti savarankiškų sprendimų ir gebėjimų lanksčiai reaguoti į pasikeitusias aplinkybes, adaptuoti sprendimus
2	Techninio pobūdžio funkcijos: darbui atlikti reikia tam tikrų įgūdžių ir (ar) žinių; dirbama pagal sudėtingesnes taisykles ar procedūras
1	Techninio pobūdžio funkcijos: darbui atlikti nereikia specialios kompetencijos ar patirties; dirbama pagal paprasčiausias taisykles ar procedūras

Pareigybės pavadinimas			Pareigybės lygis	Minimalus koeficientas pagal įstatymus	Ministerijos minimalus koeficientas	Atlygio (bruto) režiai (intervalai) ¹ Eur			Intervalo plotis +-	Intervalo vidurio reikšmės augimas	Ministerijos maksimalus koeficientas
Politinio lygmens pareigybės	Politikos formavimo pareigybės	Bendrųjų funkcijų atlikimą užtikrinančios pareigybės				Minimumas	vidurio reikšmė	maksimumas			
Ministras			10		4,3			7677			4,3 ²
viceministras, ministerijos kancleris			9	1,76	1,84	4265	5331	6398	20 %	20 %	3,58
	departamento direktorius, grupės vadovas, vyriausiasis patarėjas	departamento direktorius, grupės vadovas, vyriausiasis patarėjas	8	0,98	1,54	3555	4443	5332	20 %	20 %	2,99
Ministro patarėjas, ministro atstovas spaudai	Skyriaus vedėjas, vyresnysis patarėjas	skyriaus vedėjas, vyresnysis patarėjas	7	0,84	1,28	2962	3702	4443	20 %	20 %	2,49
	patarėjas, atašė	patarėjas, projektų vadovas, analitikas, ekspertas, inžinierius programuotoja, kompiuterių sistemų administratorius, kompiuterių sistemų projektuotojas	6	0,77	1,07	2468	3085	3702	20 %	20 %	2,07
	vyriausiasis specialistas	vyriausiasis specialistas	5	0,66	0,89	2057	2571	3086	20 %	20 %	1,73
ministro padėjėjas	vyresnysis specialistas	vadovybės referentas, vyresnysis specialistas	4	0,60	0,74	1715	2143	2572	20 %	20 %	1,44
	specialistas	specialistas	3	0,57	0,62	1428	1785	2143	20 %	20 %	1,20

¹ Į režiuose nurodytą atlygio (suma Eur) sudėtį įtraukiama darbuotojo pareiginė alga (koeficientas) ir valstybės tarnautojo stažas arba darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos kintamoji dalis (jei ji nustatyta ir galioja iki kasmetinio 2024 metų veiklos vertinimo sprendimo įgyvendinimo).

² Atskaitos tašku imamas Lietuvos Respublikos valstybės politikų darbo užmokesčio įstatymo priede ministro pareigybei nustatytas pareiginės algos koeficientas – 4,3.

7. Ministerijos darbuotojų darbo užmokesčių sudaro Darbo apmokėjimo sistemos 29 punkte nustatytos nefinansinės naudos ir finansinė darbo užmokesčio dalis:

Finansinė darbo užmokesčio dalis	Tarnautojams	Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis
Pareiginė alga	+	+
Priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą	+	-
Priemoka (už pavadavimą, papildomą darbo krūvį, papildomų funkcijų atlikimą)	+	+
Piniginė išmoka	+	+
Vienkartinė piniginė išmoka	+	+
Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, naktinį, viršvalandinį darbą ir budėjimą	+	+
Kintamoji darbo užmokesčio dalis (nustatyta atlikus 2023 metų ³ veiklos vertinimą, galioja iki 2025 metais atliekamo kasmetinio veiklos vertinimo už 2024 metus sprendimo įsigaliojimo dienos)	-	+

III SKYRIUS ATLYGIO NUSTATYMAS IR KEITIMAS

8. Pareiginė alga nustatoma įvertinus ministerijos finansines galimybes ir atsižvelgus į atlyginimus Lietuvos darbo rinkoje, t. y. vidutinio atlyginimo rinkoje tyrimus, specifinius sektorių reikalavimus, darbuotojų kvalifikacijos lygį, darbo rinkos tendencijas (valstybės tarnybos portalo konkursų ir atrankų į pareigas informacijos analizė ar pan.).

9. Kriterijai, į kuriuos atsižvelgiant nustatoma pareiginė alga:

9.1. pareigybės lygis;

9.2. pareigybei nustatyti atlygio rėžiai (intervalai);

9.3. pareigybės svarbumas – jis apibrėžiamas remiantis atsakomybės laipsniu, tiesioginiu poveikiu organizacijos tikslams ir strategijoms, reikalaujama kompetencija ir kvalifikacija, sąveika su kitomis pareigybių grupėmis, susijusiomis rizikos valdymo užduotimis;

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

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

9.6. pareigybės pakeičiamumo kriterijus, – apibrėžiantis pareigybės kompetencijos specifiškumą; net laikinai neužimta tokia pareigybė gali daryti neigiamą poveikį įstaigos siekiamiems tikslams;

9.7. darbo patirties kriterijus, – apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai darbui tinkamai atlikti reikia atitinkamų profesinių įgūdžių ir patirties;

9.8. žinojimo ir žinių sudėtingumo kriterijus, – apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

³ Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2023 metų veiklos vertinimas atliktas pagal tvarką, nustatytą iki 2024 m. sausio 1 d.

9.9. problemų sprendimo kriterijus, – apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemoms nustatyti, atlikti analizę ir priimti sprendimą;

9.10. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pvz., užsienio kalbos mokėjimas ir pan.).

10. Ministerijos darbuotojų atlygį riboja atlygio rėžiai (rekomenduojama mažiausia ir didžiausia riba), nustatomi kiekvienam pareigybės lygiui, įvertinus:

10.1. nustatytų užduočių kompleksiskumą;

10.2. žinių ir įgūdžių, reikalingų vykdant funkcijas, poreikį;

10.3. tipinių ar netipinių užduočių santykį, jų atlikimo trukmę;

10.4. veiksmų laisvę (savarankišką darbo organizavimą, tikslų kėlimą, gebėjimą priimti sprendimus, atsakomybę);

10.5. veiklos sričių apimtį;

10.6. keliamus tikslus.

11. Kiekvieno pareigybės lygio atlygio rėžio nustatymo atskaitos taškas – konkrečiam pareigybės lygiui nustatyto atlygio vidurio vertė (mediana), mokama šiam lygiui. Siekiama, kad palyginti su atskaitos tašku, – mediana, kuri yra 100 procentų, minimalus atlygio rėžis visiems to paties pareigybės lygio darbuotojams sudarytų 80 procentų ir neviršytų 120 procentų, išskyrus trūkstamų profesijų darbuotojus (Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas kai kurių profesijų atstovų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje), nustatytą Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos), kuriems gali būti nustatytas iki 100 procentų didesnis koeficientas.

12. Darbuotojo pareiginė alga gali būti peržiūrėta ir pakeista neperžengiant pareigybei nustatyto atlygio rėžio ribų:

12.1. veiklos vertinimo metu atsižvelgus į individualius darbuotojo veiklos rezultatus (kvalifikacijos kėlimą, iškeltų tikslų pasiekimą ir (arba) viršijimą, atliekamų darbų kokybę, užmokesčio fondą; kai vertinamas padalinio vadovas, atsižvelgiama ir į padalinio veiklos rezultatus). Darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas Valstybės tarnybos įstatyme, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme, Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos apraše nustatyta tvarka;

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

12.3. kai keičiasi valstybės tarnautojo stažas arba darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, kintamoji dalis (kol numatyta pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo 2 straipsnį);

12.4. įsigaliojus Sutarčiai, darbuotojams, kurių atlygis mažesnis už atlygio rėžio minimumą, nustatomas atlygio rėžio minimumas.

13. Metinė darbuotojų atlygio peržiūra atliekama ne rečiau kaip kartą per metus. Atliekant metinę darbuotojų atlygio peržiūrą, siekiama, kad atlygis darbuotojams visuose pareigybių lygiuose būtų didinama nuosekliai, suformuojant ir išlaikant atlygio skirtumus tarp skirtingo lygio pareigybių.

14. Skelbiant konkursą ar atranką į laisvas pareigas, priimtam darbuotojui nustatoma pareiginė alga negali viršyti pareigybei nustatyto atlygio rėžio ribų.

15. Perkeliama ar laikinai perkeliama į kitas pareigas darbuotojui nustatoma pareiginė alga negali viršyti pareigybei, į kurią darbuotojas perkeliama, nustatyto atlygio rėžio ribų.

16. Kai Valstybės tarnybos įstatymo 3 straipsnio 11 dalyje apibrėžtos valstybės tarnautojo sąvokos, neatitinkančios valstybės tarnautojų pareigybės, iki 2025 m. sausio 1 d. panaikinamos ir vietoj jų įsteigiamos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės, su asmeniu, ėjusiu valstybės tarnautojo pareigas, jam sutikus, sudaroma darbo sutartis ir jam nustatoma pareiginė alga, į pareiginės algos koeficientą įskaičiuojant ir

priedą už Lietuvos valstybei stažą, kuris buvo nustatytas atleidimo iš valstybės tarnautojo pareigų dieną. Gautas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Kai skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas. Jei tokio darbuotojo, su kuriuo sudaroma darbo sutartis, pareiginės algos koeficientas viršija atlygio režio maksimumą (pareigybės maksimalų koeficientą), jam nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra Darbo apmokėjimo sistema, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas arba kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą atlygio režį.

IV SKYRIUS PAPILDOMAS ATLYGIS

17. Papildomu atlygiu laikoma darbo užmokesčio dalis, skiriama įvertinus ministerijos darbo užmokesčio finansinę situaciją (sutaupius darbo užmokesčio lėšų) už pasiektus rezultatus ir indėlį siekiant ilgalaikių ministerijos tikslų, užtikrinant veiklos kokybę – mėnesio arba kitokio laikotarpio priemokos, piniginės išmokos, vienkartinė pinigine išmoka.

18. Priemokos, grindžiamos einamuoju laikotarpiu atliktų ar atliekamų darbų kiekybiniu ir (ar) kokybiniu vertinimu, gali būti skiriamos:

Kriterijai, pagal kuriuos skiriama priemoka	Priemokų dydžiai		
1. Už kokybišką papildomų ir (ar) skubių užduočių atlikimą laiku, kai viršijamas įprastas darbo krūvis, arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos⁴	10–30 proc.	31–50 proc.	51–80 proc.
Darbo krūvio padidėjimas (lyginamas kelių analogiškas funkcijas vykdančių darbuotojų darbo produktyvumas arba to paties darbuotojo darbo produktyvumas su ankstesniu jo veiklos laikotarpiu)	Darbo krūvis padidėjo nuo 10 iki 30 proc.	Darbo krūvis padidėjo nuo 30 iki 50 proc.	Darbo krūvis padidėjo daugiau kaip 50 proc.
2. Už naujo darbuotojo kuravimą⁵	30 proc.		
3. Už pavadavimą (mokama pavadavimo laikotarpiu)⁶	10–30 proc.	10–50 proc.	10–80 proc.
Pavadavimo trukmė:			
Pavadojant padalinio vadovą	Iki 5 d. d.	5–10 d. d.	ilgiau kaip 10 d. d.
Pavadojant kitus darbuotojus	Iki 10 d. d.	10–20 d. d.	ilgiau kaip 20 d. d.
4. Už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas	10–30 proc.	31–50 proc.	51–80 proc.
Darbo krūvio padidėjimas (lyginamas kelių analogiškas funkcijas vykdančių darbuotojų darbo produktyvumas arba to paties darbuotojo darbo produktyvumas su ankstesniu jo veiklos laikotarpiu)	Darbo krūvis padidėjo nuo 10 iki 30 proc.	Darbo krūvis padidėjo nuo 30 iki 50 proc.	Darbo krūvis padidėjo daugiau kaip 50 proc.

18.1. jei įgyvendintos atitinkamo laikotarpio metinės veiklos užduotys; darbuotojas neveluoja pateikti savo užduočių sutartu laiku arba veluoja ne daugiau kaip 10 proc. visų užduočių (galima išimtis – jei buvo perdėlioti darbų prioritetai vadovo ar vadovybės pritarimu). Darbai

⁴ Prašyme skirti priemoką prašoma suma turi būti pagrįsta darbų masto padidėjimu, atliktomis užduotimis ir kokybišku darbuotojo darbu.

⁵ Vienkartinė priemoka, skiriama pasibaigus naujo darbuotojo adaptacijai (gerai arba labai gerai įvertinus kuravimą).

⁶ Prašyme skirti priemoką prašoma suma turi būti pagrįsta darbų kiekio padidėjimu faktiškai už pavadojamą darbuotoją atliktomis užduotimis. Jei prašymas nepagrįstas realiai padidėjusiu darbų krūviu daugiau kaip 10 procentų, priemoka nemokama. Darbų krūviui padidėjus nuo 10 iki 30 procentų, mokama ne daugiau kaip 30 procentų priemoka, darbo krūviui padidėjus nuo 30 iki 50 procentų, mokama ne daugiau kaip 50 procentų priemoka, darbo krūviui padidėjus daugiau kaip 50 procentų, mokama ne daugiau kaip 80 procentų priemoka.

atliekami kruopščiai ir kokybiškai;

18.2. priemonių dydžiai sumuojami neviršijant 80 proc. (per mėnesį) ribos.

19. Piniginė išmoka⁷, vienkartinė piniginė išmoka⁸ gali būti skiriamos turint sutaupyto darbo užmokesčio lėšų (paprastai vertinamos sutaupyto darbo užmokesčių lėšos einamaisiais metais pasibaigus 2 ketvirčiui ir einamaisiais metais pasibaigus 3 ketvirčiui) pagal Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą, Vienkartinį piniginį išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašą, patvirtintą Vyriausybės, kai darbuotojas:

19.1. nepriekaištingai atlieka tarnybines pareigas;

19.2. neturi galiojančios tarnybinės nuobaudos arba per paskutinius 12 mėnesių nepadarė darbo pareigų pažeidimo (išskyrus atvejį, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius). Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą už Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme numatytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais šio įstatymo reikalavimus priėmimo dienos;

19.3. įgyvendino atitinkamo laikotarpio metinės veiklos užduotis, neveluoja pateikti savo užduočių sutartu laiku arba veluoja ne daugiau kaip 10 proc. visų užduočių (galima išimtis – jei buvo perdėlioti darbų prioritetai vadovo ar vadovybės pritarimu), darbai atliekami kruopščiai ir kokybiškai.

20. Struktūrinių padalinių vadovų, tiesioginių vadovų prašymai dėl priemonių, piniginių išmokų, vienkartinį piniginį išmokų skyrimo, išskyrus politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų prašymus, nagrinėjami ir sprendimai dėl jų priimami vadovaujantis Priemonių, vienkartinį piniginį išmokų, piniginių išmokų skyrimo Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, tvarkos aprašo nuostatomis.

21. Prašymai dėl priemonių, piniginių išmokų, vienkartinį piniginį išmokų skyrimo teikiami ne vėliau kaip iki einamojo mėnesio 25 d.

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

22. Tiesioginis darbuotojo vadovas (toliau – tiesioginis vadovas) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip: viršijanti lūkesčius, atitinkanti lūkesčius, iš dalies atitinkanti lūkesčius, neatitinkanti lūkesčių:

22.1. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia ir darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu darbuotojo veiklos įvertinimu.

22.2. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu:

22.2.1. darbuotojui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį už tai pareigybei nustatytą didžiausią pareiginės algos koeficientą;

22.2.2. darbuotojui gali būti taikomos šios skatinimo priemonės:

22.2.2.1. padėka;

22.2.2.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio piniginė išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant ministerijai nustatytus tikslus arba

⁷ Iki 2 kartų per kalendorinius metus nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio.

⁸ Kartą per kalendorinius metus iki 1 pareiginės algos dydžio.

pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

22.2.2.3. suteikiama iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 per metus) arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas;

22.2.2.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

22.2.2.5. finansuojamas kvalifikacijos tobulinimas ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

22.2.3. darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas, išskyrus pareigas, kurioms įstatymuose nustatyta kadencija, jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, jeigu tai atitinka Vyriausybės patvirtintame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas).

22.3. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, darbuotojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

22.4. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu:

22.4.1. darbuotojui gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę už tai pareigybei nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą;

22.4.2. darbuotojas gali būti perkeltas į žemesnes pareigas, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, jeigu tai atitinka Vyriausybės patvirtintame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas);

22.4.3. valstybės tarnautojas gali būti atleistas iš pareigų;

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

23. Darbuotojams, kurių tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga atsižvelgiant į numatytą darbo užmokesčio fondą, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus atlygio rėžis.

24. Jei sutaupyto darbo užmokesčio lėšų nepakanka visiems prašymams dėl papildomo atlygio skyrimo patenkinti, vadovaujamosi šiais principais:

24.1. Siekiant patenkinti visus prašymus, visiems darbuotojams siūlomas papildomas atlygis mažinamas proporcingai.

24.2. Jei sutaupyto darbo užmokesčio lėšų nepakanka sumažintam papildomam atlygiui skirti, papildomas atlygis darbuotojams neskiriamas. Prašymai dėl papildomo atlygio skyrimo pakartotinai svarstomi kitame komisijos posėdyje.

25. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, po 2023 metų veiklos vertinimo nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų šių darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo sprendimo įsigaliojimo dienos.

26. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, kuriems iki 2025 metais vyksiančio kasmetinio veiklos vertinimo (2024 metų) sprendimo įsigaliojimo dienos nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, sprendimo įsigaliojimo dieną perskaičiuojamas jiems nustatytas pareiginės algos koeficientas, jį atitinkamai padidinant turėtos pareiginės algos kintamosios dalies dydžiu, apvalinamu iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas. Šis perskaičiavimas 2025 metais vyksiančio kasmetinio veiklos (2024 metų) vertinimui įtakos neturi, priimti po veiklos vertinimo sprendimai taikomi nuo perskaičiuoto pareiginės algos koeficiento dydžio.

27. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, suteikiama tiek pat kasmetinių minimalių atostogų dienų per darbo metus kaip ir valstybės tarnautojams pagal Valstybės tarnybos įstatymą (už praėjusius laikotarpius, iki šio punkto įsigaliojimo, minimalios kasmetinės atostogos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, neperskaičiuojamos).

28. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbo stažas ministerijoje prilyginamas valstybės tarnautojų tarnybos Lietuvos valstybei stažui, ir tokiems darbuotojams už darbo stažą ministerijoje papildomos kasmetinių atostogų dienos skaičiuojamos ir suteikiamos analogiškai kaip ir valstybės tarnautojams pagal Valstybės tarnybos įstatymą (už praėjusius laikotarpius, iki šio punkto įsigaliojimo, papildomos kasmetinės atostogos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, neperskaičiuojamos).

VI SKYRIUS NEFINANSINĖS NAUDOS

29. Ministerijoje darbuotojams suteikiamos vertę kuriančios papildomos nefinansinės naudos, įtvirtintos teisės aktuose, ir:

29.1. galimybė kelti kvalifikaciją:

29.1.1. dalyvauti mokymuose, seminaruose, profesinėse konferencijose pagal kompetenciją;

29.1.2. dalyvauti vidiniuose mokymuose pasirinktomis temomis;

29.2. galimybė dirbti nuotoliniu būdu (su tiesioginiu vadovu suderinus darbuotojo prašymą);

29.3. lankstus darbo pradžios ir pabaigos laikas (nustatoma suderinus su tiesioginiu vadovu pagal vidaus darbo taisykles);

29.4. galimybė nusistatyti individualų darbo laiko režimą nepažeidžiant Darbo kodekso nuostatų (suderinus su tiesioginiu vadovu darbuotojo prašymą);

29.5. papildomas sveikatos draudimas. Papildomu sveikatos draudimu draudžiamas darbuotojas, nuo darbo santykių ar tarnybos pradžios ministerijoje praėjus 3 mėnesiams;

29.6. galimybė dalyvauti vidiniuose renginiuose (renginiai švenčių progomis ir pan.), kuriuos visiškai ar iš dalies finansuoja ministerija.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

30. Pareigybių lygiai, ministerijos koeficientai ir atlygio režiai įprastai peržiūrimi ne rečiau kaip kartą per metus, prireikus keičiami (keičiantis Valstybės tarnybos įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatomis, reglamentuojančioms valstybės tarnautojų ir valstybės institucijose dirbančių darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbo apmokėjimą, ministerijos struktūrai, funkcijoms, atsižvelgiant į rinkos tendencijas ir pan.). Pareigybių lygių, koeficientų ir atlygio režijų peržiūrą inicijuoja ministerijos vadovybė arba darbuotojų atstovai – darbo taryba ir (ar) profesinė sąjunga. Ministerijos struktūrinis padalinys, atsakingas už personalo valdymą, rengia teisės aktų projektus dėl pareigybių lygių ir atlygio režio nustatymo. Darbdavys, vadovaudamasis Darbo kodekso ir Rekomendacijų nuostatomis, informuoja ir konsultuojasi su ministerijos darbo taryba ir profesine sąjunga. Ministerijos struktūrinis padalinys, atsakingas už personalo valdymą, arba sudaryta darbo apmokėjimo sistemos nustatymo grupė, vadovaudamiesi Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis, paskelbtomis Viešojo valdymo agentūros interneto svetainėje www.vva.lrv.lt, atlieka pareigybių grupavimą į lygius. Jei yra suplanuotų išteklių, gali būti perkamos išorinės paslaugos Aplinkos ministerijos pareigybėms į lygius sugrupuoti.