



**LIETUVOS PROBACIJOS TARNYBOS
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL LIETUVOS PROBACIJOS TARNYBOS KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR
DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO
SISTEMOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2024 m. sausio d. Nr. V-
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 19 straipsnio 3 dalimi, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnio 3, 5 dalimis, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalimis, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“:

1. T v i r t i n u Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašą (pridedama).

2. N u s t a t a u, kad Lietuvos probacijos tarnybos priemonių ir materialinių pašalpų skyrimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos probacijos tarnybos 2022 m. spalio 5 d. įsakymo Nr. V-267 „Dėl Lietuvos probacijos tarnybos priemonių ir materialinių pašalpų skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2023 m. liepos 17 d. įsakymo Nr. V-170 redakcija) nuostatos karjeros valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, taikomos tiek, kiek jos neprieštarauja šiuo įsakymu patvirtinto aprašo nuostatoms.

3. P a v e d u:

3.1. Darbo grupei, sudarytai Lietuvos probacijos tarnybos direktoriaus 2023 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. V-266 „Dėl darbo grupės sudarymo“ iki 2024 m. balandžio 30 d. atlikti šio įsakymo 1 punktu patvirtintų dokumentų peržiūrą ir reikalingus pakeitimus;

3.2. Administravimo skyriui:

3.2.1. supažindinti su šiuo įsakymu Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis;

3.2.2. organizuoti šio įsakymo paskelbimą Lietuvos probacijos tarnybos interneto svetainėje.

4. P r i p a ž į s t u netekusiu galios Lietuvos probacijos tarnybos direktoriaus 2023 m. kovo 14 d. įsakymą Nr. V-69 „Dėl Lietuvos probacijos tarnybos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

Direktorius

Romas Ostanavičius

PATVIRTINTA
Lietuvos probacijos tarnybos
direktoriaus 2024 m. sausio d.
įsakymu Nr. V-

**LIETUVOS PROBACIJOS TARNYBOS
KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL
DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Lietuvos probacijos tarnybos (toliau – Tarnyba) karjeros valstybės tarnautojų (toliau – valstybės tarnautojai) ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir gaunančių darbo užmokestį iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto, Europos Sąjungos paramos projektų lėšų ar kitų paramos fondų, (toliau – darbuotojai) darbo apmokėjimo sąlygas, pareigybių struktūrą ir pakopas, pareiginės algos koeficientų intervalus, papildomo apmokėjimo (priemokų, išmokų) skyrimo, skatinimo sąlygas ir tvarką, pareiginės algos nustatymo atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ir darbuotojo veiklos vertinimą (toliau – veiklos vertinimas) tvarką, pareiginės algos koeficiento pakeitimo sąlygas ir tvarką, Aprašo peržiūrėjimo ir pakeitimo tvarką.

2. Aprašo tikslas – sukurti ir įtvirtinti Tarnyboje teisingą ir darbo rinkos sąlygas atitinkančią darbo apmokėjimo sistemą, leidžiančią pritraukti ir išlaikyti reikiamos kompetencijos valstybės tarnautojus ir darbuotojus, užtikrinti vidinį teisingumą ir sudaryti sąlygas efektyviam darbo užmokesčio biudžeto valdymui.

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 (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas) ir atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“.

4. Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Valstybės tarnybos įstatyme, Darbo kodekse, Darbo apmokėjimo įstatyme.

5. Darbo apmokėjimo sistemą rengiant ir taikant vadovujamasi 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, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

6. Tarnybos valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareigybių struktūros pakopoms nustatyti ir pareigybių priskyrimą pakopoms vertinti Tarnybos direktoriaus įsakymu sudaroma darbo grupė (toliau – darbo grupė), į kurios sudėtį įtraukiamas ir darbuotojų atstovavimą įgyvendinantis asmuo.

II SKYRIUS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

7. Darbo apmokėjimo sistemos pagrindas yra Tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis pareigybių struktūra (Aprašo 1 priedas) (toliau – Tarnybos pareigybių struktūra), kurią sudaro Tarnybos valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareigybės, suskirstytos į pareigybių pakopas. Šios struktūros formavime dalyvauja struktūrinių padalinių vadovai ir darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys.

8. Tarnybos valstybės tarnautojų pareigybės priskiriamos 4–6 pareigybių grupėms, nurodytoms Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede.

9. Tarnybos darbuotojų pareigybės pagal Darbo apmokėjimo įstatymą yra priskiriamos specialistų grupės pareigybėms ir A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą pareigoms eiti:

9.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

9.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis (universitetinis su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar lygiavertis išsilavinimas arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar lygiavertis išsilavinimas) išsilavinimas;

9.3. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų.

10. Tarnybos pareigybių struktūroje nurodoma:

10.1. struktūrinio padalinio pavadinimas;

10.2. pareigybės pavadinimas;

10.3. pareigybės rūšis (valstybės tarnautojas ar darbuotojas);

10.4. pareigybės paskirtis (jei reikia);

10.5. pareigybės pakopa struktūroje.

11. Tarnybos pareigybių struktūroje atsispindi sąlyginis kiekvienos pareigybės indėlis realizuojant įstaigos veiklos tikslus. Ši struktūra sudaroma pareigybių tarpusavio lyginimo būdu, atsižvelgiant į pareigybių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės, taikant Pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus (Aprašo 2 priedas).

12. Pareigybių struktūros pakopas peržiūri ir atnaujina darbo grupė šiais atvejais:

12.1. atliekant struktūrinius (organizacinius) pertvarkymus (kai iš esmės keičiamos arba nustatomos naujos funkcijos);

12.2. steigiant naujas pareigybes, kurių analogų nėra Tarnyboje.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

13. Priskiriant Tarnybos valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareigybes tam tikrai Tarnybos pareigybių struktūros pakopai bei nustatant pareigybėms didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius valstybės tarnautojams Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede nustatytus, o darbuotojams Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus, taikomi šie kriterijai (Aprašo 2 priedas):

13.1. veiklos (funkcijų) sudėtingumas;

13.2. atsakomybės lygis;

13.3. pareigybės pakeičiamumas;

13.4. išsilavinimas ir darbo patirtis;

13.5. savarankiškumo lygis;

13.6. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas.

14. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, remiantis pareigybės aprašymu, atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus, nustatytas funkcijas bei lūkesčius tinkamam rezultatui.

15. Lygiavertės ar panašiausios pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas pareigybės grupuojamos į vieną pareigybių pakopą.

16. Steigiant naują pareigybę, kuri kokybiškai yra panaši į kuriai nors pareigybių pakopai priskirtą pareigybę, pareigybė priskiriama analogiškai pakopai.

IV SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ REIKŠMIŲ NUSTATYMAS

17. Pareiginė algos koeficientas nustatomas iš Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginės algos koeficientų intervalų (Aprašo 3 priedas) pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo.

18. 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.

19. Kiekvienai Tarnybos valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareigybių pakopai nustatomas pareiginės algos koeficientų intervalo plotis – minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės.

20. Intervalo plotis sudaro nuo +/-20 procentų iki +/-20 procentų intervalo vidurio reikšmės. Vidurinė reikšmė yra prilyginama 100 procentų, atitinkamai minimali reikšmė – 80 procentų, maksimali reikšmė – 120 procentų. Valstybės tarnautojo ir darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo pareigybės pakopoje nustatyto intervalo ir nuo valstybės tarnautojo ar darbuotojo veiklos rezultatų bei kompetencijos lygio. Tarnybos darbo apmokėjimo sistema orientuota į vidinio teisingumo užtikrinimą – garantuojamas tolygus atlygis už tokį patį ir (ar) vienodos vertės darbą.

21. Pokytis tarp pareigybių pakopų yra nuo 5 procentų iki 20 procentų, t. y. pareigybės, esančios žemiausioje pakopoje, koeficiento maksimali reikšmė yra nuo 5 procentų iki 20 procentų (priklausomai nuo pareigybių) mažesnė už pareigybės, esančios aukštesnėje pakopoje, koeficiento maksimalią reikšmę.

22. Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią Tarnyboje valstybės tarnautojo ar darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą, kuris valstybės tarnautojui negali būti mažesnis negu Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede, o darbuotojo – Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai.

23. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė, atitinkanti valstybės tarnautojo ar darbuotojo pareiginės algos maksimalų koeficientą, negali viršyti Tarnybos direktoriaus pareiginės algos didžiausio koeficiento dydžio, nustatyto Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto ir didžiausio pareiginės algos koeficiento dydžio, nustatyto Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro patvirtintų Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų darbo apmokėjimo sistemos gairių priede.

24. Tarpinių pareigybių pakopų pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnes pareigybių pakopas.

25. Pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui ar Tarnybai priskirtoms funkcijoms, peržiūrimi

patvirtinti pareiginės algos koeficientų intervalai, esant poreikiui, inicijuojamas Tarnybos darbo apmokėjimo sistemos pakeitimas, atliekant Darbo kodekse nustatytas informavimo ir konsultavimosi procedūras. Tarnybos vadovybės sprendimu gali būti vykdoma nuolatinė kitų įstaigų viešai skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkiama papildoma atlygio rinkos informacija, suskirstytą pagal pareigybių funkcijas.

V SKYRIUS

PAREIGYBĖS PRISKYRIMAS PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS PAKOPAI IR KOEFICIENTO NUSTATYMAS

26. Pareigybių struktūrą keisti, pareigybių pakopas nustatyti ar pakeisti, naujų ar keičiamų pareigybių priskyrimą pakopoms turi teisę siūlyti tiesioginis vadovas, už personalo valdymą atsakingo struktūrinio padalinio vadovas, Tarnybos kancleris ir direktoriaus pavaduotojas, išreikšdamas poreikį motyvuotu tarnybiniu pranešimu, vadovaudamasis Aprašo III skyriaus nuostatomis. Pasiūlymą Tarnybos direktoriui pakeisti laisvų pareigybių pakopas turi teisę pateikti ir darbo grupė savo iniciatyva.

27. Viršyti pareigybių pakopai priskirto pareiginės algos koeficientų intervalo plotį, atsižvelgiant į Tarnybos veiklos specifiką, galima tik pagrįstais išimtiniais atvejais dėl išskirtinės ar kritinės valstybės tarnautojo ar darbuotojo svarbos Tarnybos veiklai, siekiant pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos bei trūkstamų profesijų darbuotojus, atsižvelgiant į kai kurių profesijų darbuotojų stygių Lietuvos Respublikos darbo rinkoje arba darbuotojų aukštą kvalifikaciją, vadovaujantis 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“. Tokioms pareigybėms gali būti nustatomas iki 80 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei Aprašo 3 priede nustatytas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau ne didesnis nei teisės aktuose nustatytas Tarnybos direktoriaus pareiginės algos didžiausio koeficiento dydis. Procentinį dydį, kuriuo būtų didinamas koeficientas, tarnybiniame pranešime motyvuotai siūlo tiesioginis vadovas arba už personalo valdymą atsakingo struktūrinio padalinio vadovas. Sprendimą dėl konkretaus pareiginės algos maksimalaus pareiginės algos koeficiento procentinio dydžio didinimo, atsižvelgdamas į darbo grupės motyvuotą siūlymą, priima Tarnybos direktorius.

28. Nustatant darbuotojo pareigybei koeficientą, būtina atsižvelgti į tam tikrus Darbo apmokėjimo įstatyme nurodytus atvejus:

28.1. jei darbuotojo pareigybė yra A1 lygio, koeficientai, nustatyti iš Aprašo 3 priede pareigybės pakopai nurodyto intervalo, didinami 20 procentų;

28.2. jei koeficientą reikia nustatyti socialinių paslaugų srities darbuotojo pareigybei, koeficientas nustatomas papildomai įvertinant socialinių paslaugų srities darbuotojų kvalifikacinę kategoriją, nustatytą pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Iš Aprašo 3 priede nurodytų koeficientų intervalų nustatyti koeficientai socialinių paslaugų srities darbuotojo pareigybei gali būti didinami: jei darbuotojo kvalifikacinė kategorija pirma (žemiausia), jo koeficientas didinamas 15 procentų, jeigu antra (aukštesnė), – 20 procentų, jeigu trečia (aukščiausia), – 30 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų. Šiuo atveju procentinį dydį, kuriuo būtų didinamas koeficientas, tarnybiniame pranešime motyvuotai siūlo struktūrinio padalinio vadovas arba už personalo valdymą atsakingo struktūrinio padalinio vadovas. Sprendimą dėl konkretaus pareiginės algos maksimalaus pareiginės algos koeficiento procentinio dydžio didinimo, atsižvelgdamas į darbo grupės motyvuotą siūlymą, priima Tarnybos direktorius.

29. Pareiginės algos koeficientą konkrečiam priimamam į pareigas asmeniui (į valstybės tarnautojo pareigas – prieš skelbiant konkursą, į darbuotojo pareigas – prieš priimant į darbą) pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų intervalus, vadovaujantis vidinio teisingumo principu ir Aprašo 30 punktu, atsižvelgdamas į motyvuotą valstybės tarnautojo ar darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymą, nustato Tarnybos direktorius. Tiesioginio vadovo (o jeigu tai pareigybė, nepriklausanti struktūriniam padaliniiui – už personalo valdymą atsakingo struktūrinio padalinio vadovo) siūlymas pateikiamas, parengiant tarnybinį pranešimą, kuris prieš teikiant Tarnybos direktoriui, turi būti suderintas su už personalo valdymą ir finansų valdymą atsakingų struktūrinių padalinių vadovais, Tarnybos direktoriaus pavaduotoju pagal kuriojamą sritį ir Tarnybos kancleriu.

30. Priimant į pareigas Tarnyboje valstybės tarnautojui ar darbuotojui pareiginės algos koeficientas nustatomas:

30.1. nuo 80 procentų iki 100 procentų pareiginės algos koeficientų intervalo ribose;

30.2. nuo 90 procentų iki 100 procentų pareiginės algos intervalo ribose – tais atvejais, kai naujai priimamas darbuotojas turi 2 metais didesnę nei reikalaujama profesinės patirties stažą ir (ar) yra įgijęs pareigybei nustatytioms funkcijoms atlikti reikalingus įgūdžius (kvalifikaciją), pateikęs tai patvirtinančius dokumentus;

30.3. nuo 101 procento iki 120 procentų – tik išimtiniais atvejais, tiesioginio vadovo arba už personalo valdymą atsakingo struktūrinio padalinio vadovo motyvuotu siūlymu, kai į šias pareigas jau buvo skelbtas konkursas ir konkursas neįvyko arba Aprašo 27, 28 punktuose nustatytais atvejais.

31. Pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo):

31.1. pasikeitus pareigybės pakopai;

31.2. kai, pasikeitus Valstybės tarnybos įstatymui ar Darbo apmokėjimo įstatymui, koeficientas tampa mažesnis už šiuose įstatymuose nurodytas mažiausias koeficientų reikšmes;

31.3. socialinių paslaugų srities darbuotojams įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai.

32. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą valstybės tarnautojui ar darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija (nesiekia) tai pareigybių pakopai nustatytą (-o) didžiausią (-io) (mažiausią (-io)) pareiginės algos koeficientą (-o) darbo apmokėjimo sistemoje, tam valstybės tarnautojui ar darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol valstybės tarnautojas ar darbuotojas eina tas pačias pareigas Tarnyboje, arba tol, kol šiam valstybės tarnautojui ar darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių pakopai nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

33. Darbuotojų pareiginės algos koeficientas po 2025 metais įvykusio kasmetinio veiklos vertinimo negali būti mažesnis negu 2024 metais turėtas pareiginės algos koeficientas kartu su kintamąja dalimi.

VI SKYRIUS PRIEMOKŲ, MATERIALINIŲ PAŠALPŲ IR KITŲ DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMŲJŲ DALIŲ MOKĖJIMAS

34. Priemokos valstybės tarnautojui ir darbuotojui skiriamos už:

34.1. pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, trunkantį ilgiau kaip 10 darbo dienų:

34.1.1. kai pavaduojamas specialistas – 10 procentų pareiginės algos;

34.1.2. kai pavaduojamas vyriausiasis specialistas, mediatorius, psichologas, socialinis darbuotojas, patarėjas, skyriaus vedėjas – nuo 10 procentų iki 20 procentų pareiginės algos;

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

34.2.1. adaptacijos vadovo funkcijų atlikimą – 10 procentų pareiginės algos;

34.2.2. kitų papildomų užduočių atlikimą – nuo 10 procentų iki 30 procentų pareiginės algos;

34.3. įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, trunkančią ilgiau kaip 20 darbo dienų – nuo 10 procentų iki 40 procentų pareiginės algos.

35. Kiekviena Aprašo 35 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos. Minimalus priemokos dydis gali būti nustatytas Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje. Nustatomų priemokų sumos dydis neturi viršyti 80 procentų pareiginės algos.

36. Priemokos valstybės tarnautojui ar darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos. Valstybės tarnautojo ar darbuotojo tiesioginis vadovas kartu su už personalo valdymą atsakingu struktūriniu padaliniu privalo kontroliuoti valstybės tarnautojo ar darbuotojo darbo krūvį ir darbo rezultatus. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

37. Valstybės tarnautojams mokamas priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, kurio dydį sudaro vienas procentas pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma negali viršyti 20 procentų pareiginės algos.

38. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokama Darbo kodekso 144 straipsnio 1–5 ir 7 dalyse nustatyta tvarka. Už budėjimą mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

39. Materialinių pašalpų, skiriamų valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dydžiai turi būti ne didesni nei nustatyti Valstybės tarnybos įstatyme ar Darbo apmokėjimo įstatyme.

40. Priemokų ir materialinių pašalpų skyrimo procedūra nustatyta Tarnybos direktoriaus patvirtintame Lietuvos probacijos tarnybos priemokų ir materialinių pašalpų skyrimo tvarkos apraše.

41. Tarnybos valstybės tarnautojams ir darbuotojams priemokos ir kitos Bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje ar Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje nustatytos išmokos mokamos neviršijant darbo užmokesčio fondo.

VII SKYRIUS SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

42. Tarnybos valstybės tarnautojai ir darbuotojai už nepriekaištingą pareigų atlikimą gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

42.1. padėka;

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

42.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;

42.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

42.5. vardine dovana, neviršijančia 200 eurų vertės;

42.6. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

42.7. darbuotojai – nuo 2025 m. sausio 1 d. kintamąją dalimi, atsižvelgiant į darbuotojo praėjusių metų veiklos vertinimą Darbo apmokėjimo įstatymo ir Aprašo VIII skyriuje nustatyta tvarka.

43. Vardinės dovanos skiriamos įvertinus Tarnybos finansines galimybes, pinigines išmokos skiriamos neviršijant Tarnybai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

44. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, neskatinami, 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 Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos. Darbuotojai gali būti neskatinami, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

45. Tarnybos direktoriaus įsakymu sudaryta komisija nagrinėja atvejus, už kuriuos skatinama ar apdovanojama, ir teikia rekomendacijas Tarnybos direktoriui.

VIII SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

46. Kai valstybės tarnautojo ar darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Tarnybos direktoriaus sprendimu:

46.1. valstybės tarnautojui ar darbuotojui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant nuo 0,06 iki 0,5 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

46.2. valstybės tarnautojas perkeliamas į aukštesnes valstybės tarnautojo pareigas arba į lygiavertes pareigas, turinčių pavaldžių asmenų, o darbuotojas – į aukštesnes darbuotojo pareigas, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui. Šiuo atveju nustatomas ne mažiau kaip 0,15 didesnis pareiginės algos koeficientas, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesnis negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

46.3. valstybės tarnautojui ar darbuotojui gali būti taikomos Aprašo 42.1–42.6 papunkčiuose nustatytos skatinimo priemonės, arba

46.4. nuo 2025 m. sausio 1 d. darbuotojui gali būti taikoma Aprašo 42.7 papunktyje nustatyta skatinimo priemonė – nustatoma nuo 15 iki 40 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis.

47. Kai valstybės tarnautojo ar darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia arba darbuotojui nuo 2025 m. sausio 1 d. jo tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Tarnybos direktoriaus sprendimu gali būti taikoma Aprašo 42.7 papunktyje nustatyta skatinimo priemonė – nustatoma nuo 5 iki 15 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis.

48. Kai valstybės tarnautojo ar darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Tarnybos direktoriaus sprendimu nustatoma pareiginė alga, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos

koeficientas. Tokia pati nuostata galioja ir, jei priimamas sprendimas perkelti valstybės tarnautoją ar darbuotoją į žemesnes pareigas.

49. Darbuotojo tiesioginis vadovas, teikdamas pasiūlymą nustatyti darbuotojui kintamąją dalį ir jos dydį, pateikia motyvus ir argumentus, įvertindamas kriterijus, susijusius su darbuotojo praėjusių metų veiklos vertinimu:

49.1. įvykdytų metinių užduočių sudėtingumą, apimtį, naudą Tarnybos ir (ar) struktūrinio padalinio, kuriame darbuotojas dirba, veiklai;

49.2. darbuotojo rodytą aukštą kvalifikaciją atliekant užduotis (visapusiškas informacijos valdymas, efektyvus darbo laiko paskirstymas, racionaliausias užduočių atlikimo būdo (metodo) pasirinkimas ir pan.);

49.3. darbuotojo iniciatyvumą (pateikti pasiūlymai padalinio ir (ar) Tarnybos darbo gerinimo klausimais ir pan.).

50. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojui ar darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

51. Sprendimą dėl pareiginės algos koeficiento nustatymo priima Tarnybos direktorius.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

52. Aprašo įgyvendinimo stebėseną pagal kompetenciją vykdo už personalo valdymą bei finansų valdymą atsakingų struktūrinių padalinių vadovai ir darbuotojų atstovavimą Tarnyboje įgyvendinančios profesinės sąjungos.

53. Su šiuo Aprašu visi Tarnybos valstybės tarnautojai ir darbuotojai supažindinami dokumentų valdymo sistemos priemonėmis.

54. Aprašas skelbiamas Tarnybos interneto svetainėje.

Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo 1 priedas

**LIETUVOS PROBACIJOS TARNYBOS
KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA**

Pareigybių pakopa	Struktūrinio padalinio pavadinimas, pareigybės pavadinimas, rūšis (VT – karjeros valstybės tarnautojas, DS – darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį), paskirtis (jei reikia)							
	Vadovybė	Administravimo skyrius	Turto valdymo skyrius	Kompetencijų ugdymo, projektų ir tarptautinio bendradarbiavimo skyrius	Veiklos stebėsenos ir kontrolės skyrius	Resocializacijos ir priežiūros skyrius	Kauno skyrius, Kauno regiono skyrius, Klaipėdos regiono skyrius, Panevėžio regiono skyrius, Šiaulių regiono skyrius, Vilniaus skyrius, Vilniaus regiono skyrius	Projektas „Lietuvos bausmių vykdymo sistemos kokybės gerinimas“
8	Kancleris VT	-	-	-	-	-	-	-
7	-	Vedėjas VT	Vedėjas VT	Vedėjas VT	-	-	-	-
6	Patarėjas DS (viešieji ryšiai, komunikacija)	Patarėjas DS (teisė)	Patarėjas VT (finansų valdymas)	-	-	-	-	-
5	-	Vyriausiasis specialistas DS (asmens duomenų apsauga) Vyriausiasis specialistas DS (IT, programavimas) Vyriausiasis	-	-	-	-	-	-

		specialistas DS (IT)						
4	-	Vyriausiasis specialistas DS (personalo valdymas, vidaus administravimas)	Vyriausiasis specialistas DS (turto, pastatų eksploatacija, darbų sauga)	Vyriausiasis specialistas DS (tarptautinis bendradarbiavimas)	Vyriausiasis specialistas DS (veiklos planų, statistinių ataskaitų rengimas)	Psichologas DS	Psichologas DS	-
		Vyriausiasis specialistas DS (viešieji pirkimai)	Vyriausiasis specialistas DS (transportas, uniformos, finansai)	Vyriausiasis specialistas DS (projektų valdymas)		Vyriausiasis specialistas DS (resocializacija)		
		Vyriausiasis specialistas DS (dokumentų valdymas)	Vyriausiasis specialistas DS (turto valdymas)	Vyriausiasis specialistas DS (mokymai, fizinis parengimas)				
3	-	-	-	-	-	Mediatorius DS	Vyriausiasis specialistas DS (resocializacijai)	Vyriausiasis specialistas DS (el. monitoringas)
							Vyriausiasis specialistas DS (vertintojas, su dokumentų valdymo funkcija) (Šiaulių regiono skyrius)	Vyriausiasis specialistas DS (užimtumo)
							Vyriausiasis specialistas DS (vertintojas)	Vyriausiasis specialistas DS (mediatorius) Socialinis darbuotojas DS
2	-	Specialistas DS (personalo valdymas)	-	-	-	-	Mediatorius DS (su dokumentų valdymo funkcija) (Panevėžio regiono skyrius)	-

							Mediatorius DS	
1	-	Specialistas DS (dokumentų valdymas, archyvas)	Specialistas DS (ūkinės veiklos organizavimas)	-	-	-	Specialistas DS (BPP, su dokumentų valdymo funkcija) (Klaipėdos, Šiaulių regiono skyriai)	-
		Specialistas DS (dokumentų valdymas)					Specialistas DS (BPP)	
							Specialistas DS (KADIS, su dokumentu valdymo funkcija) (Kauno skyrius)	
							Specialistas DS (duomenų suvedimas)	

Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo 2 priedas

**PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO
KRITERIJŲ APRAŠYMAI**

Kriterijus	Kriterijaus aprašymas		
	Žemiausias lygmuo	Vidutinis lygmuo	Aukščiausias lygmuo
1. Veiklos (funkcijų) sudėtingumas – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis	Nesudėtingos ir vidutinio sudėtingumo funkcijos, kurias atliekant daugiau vadovaujamosi taisyklėmis ir procedūromis; turimas specialiasias žinias reikia taikyti dažniausiai gerai pažįstamose srityse	Vidutinio sudėtingumo ir sudėtingos funkcijos, kurias atliekant reikia plačių ir nuodugnių atitinkamos srities žinių, gebėti analizuoti, apibendrinti pateiktą informaciją, gebėti rasti sprendimus susidarius įvairioms vidutinio sudėtingumo ir sudėtingoms situacijoms; gebėti konsultuoti darbuotojus, teikti metodinę pagalbą priskirtos srities (funkcijų) klausimais.	Sudėtingos ir aukšto sudėtingumo funkcijos, jas atliekant susiduriama su sudėtingomis, įvairiapusiškomis ir dažniausiai netipinėmis problemomis, kurioms išspręsti būtina derinti išsamias atitinkamos veiklos srities žinias su bendrosiomis žiniomis, gebėti analitiškai įvertinti ir apibendrinti problemas, nuolat tobulėti teorijos ir praktikos srityse.
2. Atsakomybės lygis – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės, kuri dalyvauja atliekant analizuojamą funkciją, faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą	Atsakomybės lygis – vidutinis. Neturi pavaldžių darbuotojų. Nuo atliekamos veiklos priklauso rezultatas, turintis įtakos padalinio veiklai.	Atsakomybės lygis – aukštas. Neturi pavaldžių darbuotojų. Veikla susijusi teisės aktų rengimu, išvadų teikimu, ar apskaitos tvarkymo, atsiskaitymo kontrole, ar analitiniu darbu, t. y. prognozuojamų ir analizuojamų rodiklių apskaičiavimu, vertinimo metodikų rengimu, stebėsena, programų vedimu ir pan. Nuo atliekamos veiklos priklauso rezultatas, turintis įtakos padalinio veiklai, kai kuriais atvejais – įstaigos veiklai.	Atsakomybės lygis – aukščiausias. Turi pavaldžių darbuotojų. Vadovauja padaliniui ar koordinuoja kelių padalinių veiklą. Atsakomybė už sprendimus, darančius įtaką įstaigos veiklos rezultatams, strateginiams tikslams, personalo ugdymui, įvaizdžiui ir pan.
3. Pareigybės	Dėl pareigybės kompetencijų	Dėl specifinių pareigybės	Dėl specifinės kvalifikacijos ir specifinių

pakeičiamumas	būtų nesudėtinga arba vidutiniškai sudėtingą pakeisti darbuotoją	kompetencijų gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją	kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams
4. Išsilavinimas ir darbo patirtis	Aukštesnysis ar specialusis vidurinis (įgytas iki 1995 m.) išsilavinimas; nėra reikalavimo turėti darbo patirtį ar papildomus įgūdžius	Tam tikros srities aukštasis išsilavinimas arba aukštasis išsilavinimas ir reikalavimas turėti darbo patirtį nuo 1 metų	Tam tikros srities aukštasis universitetinis išsilavinimas ir magistro kvalifikacinis laipsnis arba aukštasis universitetinis išsilavinimas ir reikalavimas turėti darbo patirtį nuo 2 metų ar (ir) vadovaujamo darbo patirtį
5. Savarankiškumo lygis – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;	Veikla atliekama savarankiškai, pasirenkant veiklos metodus, dažniausiai gerai pažįstamoje srityje; kontroliuojamas tarpinis rezultatas. Kai kuriais atvejais būtina nuolatinė kontrolė ir vadovavimas.	Veikla atliekama savarankiškai; savarankiškai pasirenkami veiklos metodai; dalis sprendimų priimami savarankiškai; kontroliuojamas tik galutinis užduoties rezultatas	Veikla atliekama savarankiškai, pasirenkant veiklos būdus ir priemones, savarankiškai priimant sprendimus bei prisiimant atsakomybę už veiklos atlikimo procedūrų ir rezultatų kokybę.
6. Papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas	Pareigybei nenustatytas reikalavimas turėti papildomų įgūdžių ar gebėjimų	Pareigybei reikalingas vienos rūšies papildomas įgūdis ar gebėjimai (pvz., mokėti užsienio kalbą)	Pareigybei reikalingi daugiau kaip vienas papildomas įgūdis ir (ar) gebėjimas (pvz., mokėti užsienio kalbą, turėti specialybės žinias ir įgūdžiai, kurios įgyjamos per papildomą mokymąsi, baigus specializuotas mokymo programas ar pan.)

Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo 3 priedas

**LIETUVOS PROBACIJOS TARNYBOS
KARJEROS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybės pakopa	Pareiginės algos koeficiento intervalo reikšmė			Intervalo reikšmės augimas, procentais	Intervalo reikšmės plotis, procentais
	Minimali	Vidurinė	Maksimali		
8	1,83	2,19	2,63		20
7	1,52	1,83	2,19	20	20
6	1,27	1,52	1,83	20	20
5	1,10	1,32	1,59	15	20
4	1,05	1,26	1,51	5	20
3	1,00	1,20	1,44	5	20
2	0,87	1,04	1,25	15	20
1	0,73	0,87	1,04	20	20

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	Lietuvos probacijos tarnyba 304834984, Kalvarijų g. 129-302, LT-08221 Vilnius
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Dėl Lietuvos probacijos tarnybos karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo patvirtinimo
Dokumento registracijos data ir numeris	2024-01-10 Nr. V-8
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	–
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Romas Ostanavičius, Direktorius
Sertifikatas išduotas	ROMAS OSTANAVIČIUS LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2024-01-10 14:26:54 (GMT+02:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2024-01-10 14:27:10 (GMT+02:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016, AS Sertifitseerimiskeskus EE
Sertifikato galiojimo laikas	2022-12-24 10:47:52 – 2027-12-23 23:59:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA, VI Registru centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "DBSIS, Informatikos ir ryšių departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, į.k.188774822 LT", sertifikatas galioja nuo 2022-05-19 16:48:06 iki 2025-05-18 16:48:06
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	4
Pagrindinio dokumento priedamų dokumentų skaičius	–
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	–
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	–
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	–
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	DBSIS, versija 3.5.75.4
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2024-01-10 15:54:39)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2024-01-10 15:54:40 DBSIS