



**LIETUVOS KALĖJIMŲ TARNYBOS
DIREKTORIUS**

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

2024 m. vasario d. Nr. V-
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnio nuostatomis, atsižvelgdamas į Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimo Nr. 12 redakcija) „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, bei Darbuotojų valdymo komiteto posėdžio 2024 m. vasario 20 d. protokolą, taip pat į tai, kad įvykdytos teisės aktuose numatytos informavimo ir konsultavimosi su socialiniais partneriais procedūros:

1. T v i r t i n u Lietuvos kalėjimų tarnybos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemą (pridedama).
2. P r i p a ž į s t u netekusiu galios Lietuvos kalėjimų tarnybos direktoriaus 2023 m. lapkričio 30 d. įsakymą Nr. V-971 „Dėl Lietuvos kalėjimų tarnybos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, atlygio politikos patvirtinimo“ su visais vėlesniais pakeitimais.
3. P a v e d u Lietuvos kalėjimų tarnybos Dokumentų valdymo skyriui šį įsakymą teisės aktų nustatyta tvarka paskelbti Lietuvos kalėjimų tarnybos interneto ir intraneto svetainėse bei supažindinti su juo visus Lietuvos kalėjimų tarnybos darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis, ir valstybės tarnautojus.

Direktoriaus pavaduotojas,
atliekantis direktoriaus funkcijas

Mindaugas Kairys

PATVIRTINTA

Lietuvos kalėjimų tarnybos direktoriaus
2024 m. d. įsakymu Nr.

LIETUVOS KALĖJIMŲ TARNYBOS DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, IR VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

1. Lietuvos kalėjimų tarnybos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) apima bendrąsias Lietuvos kalėjimų tarnybos (toliau – LKT) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir valstybės tarnautojų (toliau kartu – darbuotojai) apmokėjimo už darbą taisykles bei jomis paremtą darbuotojų atlygio apskaičiavimo sistemą.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta 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 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimo Nr. 12 redakcija) „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“.

3. LKT, įgyvendindama nustatytus strateginius veiklos tikslus, siekia pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti kompetentingus, įstaigos vertybėmis darbe besivadovaujančius ir išsikeltų tikslų siekiančius darbuotojus.

4. LKT darbuotojų darbo apmokėjimo sistema formuojama atsižvelgiant į šiuos principus:

4.1. vidinio teisingumo – principas, pagal kurį už tokį patį ar lygiavertį (tokią pat vertę sukuriantį) darbą mokamas vienodas atlygis;

4.2. išorinio konkurencingumo – principas, kuriuo vadovaujantis siekiama didinti LKT konkurencingumą darbo rinkoje;

4.3. aiškumo – principas, kurio esmė ta, kad kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo atlygis ir nuo kokių jo kaip darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų bei kvalifikacijos priklauso jo dydis;

4.4. nediskriminavimo – pagal šį principą atlygis nustatomas nediskriminuojant darbuotojo dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų;

4.5. skaidrumo principu siekiama, kad Darbo apmokėjimo sistema būtų skelbiama viešai visiems LKT darbuotojams.

5. Šioje Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos:

5.1. **Įstaiga** – LKT;

5.2. **Darbuotojai** – valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis;

5.3. **Pareigybė** – su veikla susijusių funkcijų, atsakomybių, įgaliojimų, užduočių ir laukiamų rezultatų rinkinys, kuriam pateisinti reikalingi tam tikri būtini kvalifikaciniai reikalavimai, darbo patirtis, žinios, gebėjimai, asmeniniai įgūdžiai ir pan.;

5.4. **Pareigybės lygis** – santykinis vienetas, kuriuo vertinama pareigybė ir kuris parodo santykinę jos vertę įstaigai;

5.5. **Pareigybių lygių struktūra** – visos įstaigos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir valstybės tarnautojų pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius;

5.6. **Pareigybių grupė** – viename ar keliuose administracijos padaliniuose esančios pareigybės, kurias jungia vienodos, panašios ar lygiavertės veiklos funkcijos, atsakomybė ir laukiami rezultatai, kuriems pasiekti būtini tam tikri kvalifikaciniai gebėjimai, žinios, profesinė patirtis, asmeninės savybės ir pan.;

5.7. **Atlygis** – už atliekamą darbą mokamas piniginis atlyginimas, kurį sudaro pareiginė alga, kintamoji atlygio dalis (tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis), priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik valstybės tarnautojams), priemokos, piniginės išmokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat už budėjimą;

5.8. **Pareiginė alga** – atlygio dalis, nustatoma iš Darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. 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;

5.9. **Kintamoji atlygio dalis** – atlygio dalis, nustatoma darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, atlikus 2023 metų jo veiklos vertinimą, ir galiojanti iki 2024 metų kasmetinio veiklos vertinimo. Po 2025 metais įvykusio kasmetinio 2024 metų veiklos vertinimo 2024 metais nustatyta kintamoji atlygio dalis turės būti įskaiciuota į darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginės algos koeficientą. Kintamoji atlygio dalis nuo 2025 metų LKT darbuotojams galės būti skiriama kaip paskatinimo priemonė už labai gerai atliktus darbus, darbuotojų įgyvendintas iniciatyvas ir kitas LKT reikšmingas veiklas;

5.10. **Konkurso skelbimo iniciatorius** – LKT administracijos padalinio vadovas, LKT kancleris, LKT direktoriaus pavaduotojas ar LKT vyriausiasis gydytojas;

5.11. **Vadovybė** – LKT direktorius, LKT kancleris, LKT direktoriaus pavaduotojas ir LKT vyriausiasis gydytojas;

5.12. Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Valstybės tarnybos įstatyme, Darbo kodekse ir Darbo apmokėjimo įstatyme.

6. LKT Darbo apmokėjimo sistemą sudaro 10 sudedamųjų dalių:



6.1

Pareigybių lygių struktūra

6.1.1. Darbo apmokėjimo sistemos pagrindas yra LKT pareigybių lygių struktūra, kurią sudaro trys pareigybių grupės (1-oji grupė – bendrosioms ir specialiosioms funkcijoms vykdyti skirtos pareigybės, 2-oji grupė – į vadovavimą / darbuotojų veiklos koordinavimą nukreiptos /metodinės / ekspertinės pareigybės, 3-ioji grupė – į politikos formavimą orientuotos pareigybės (vadovybė) ir gydytojai). Pareigybės, priskirtos pirmiau nurodytoms grupėms, suskirstytos į pareigybių lygius pagal darbo turinio kompleksumą, pobūdį ir vertę;

6.1.2. LKT pareigybių darbo turinio analizė ir jų grupavimas į lygius vykdomi naudojant vidinio pareigybių palyginimo tarpusavyje būdą ir atsižvelgiant į pareigybių vertinimo kriterijus bei jų aprašymus;

6.1.3. darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas ir sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas ir į jį neatsižvelgiama skirstant pareigybes į lygius;

6.1.4. LKT pareigybės skirstomos į 14 lygių nuo žemiausio pirmojo iki aukščiausio keturioliktojo. LKT pareigybių lygių struktūra pateikiama Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede. Pareigybės lygis nustatomas pareigybės steigimo, jos aprašymo keitimo ar LKT pareigybių lygių ir pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūros metu;

6.1.5. LKT pareigybių lygiams vertinti LKT direktoriaus įsakymu sudaromas Pareigybių vertinimo komitetas (toliau – komitetas), į kurio sudėtį yra įtraukiami ir darbuotojų profesinės sąjungos atstovai. Komitetas atnaujina pareigybių lygių struktūrą, apsversto naujas ir naujai įvertina esamas pareigybes;

6.1.6. LKT darbuotojų pareigybių lygius nustatyti arba pakeisti turi teisę motyvuotai siūlyti darbuotojo tiesioginis vadovas, už personalo valdymą atsakingo LKT administracijos padalinio vadovas, LKT kancleris, LKT direktoriaus pavaduotojas ar LKT vyriausiasis gydytojas, išskeldami poreikį keisti pareigybių sąrašą. Jei iš pareigybės pavadinimo ir (ar) jos funkcijų nėra aišku, kokiam pareigybių lygiui ji turėtų būti priskirta, pareigybės steigimą ar pakeitimą arba pareigybės lygio pakeitimą inicijavęs asmuo kreipiasi į komitetą su prašymu įvertinti, kuriam pareigybių lygiui ši pareigybė turi būti priskirta. Siūlymą LKT direktoriui pakeisti laisvų pareigybių lygius turi teisę pateikti ir komitetas savo iniciatyva;

6.2 Pareigybių vertinimo kriterijai ir jų aprašymai

6.2.1. LKT pareigybės atitinkamam lygiui priskiriamos, atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede nustatytus kriterijus ir jų aprašymus;

6.2.2. lyginant pareigybes ir nustatant joms pareiginės algos koeficientą, viršijantį Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ir Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, laikomasi pareigybių lygių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausio iki žemiausio pareigybių lygio;

6.3 Atlygio dalys

6.3.1. LKT darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, atlygį sudaro:

6.3.1.1. pareiginė alga;

6.3.1.2. kintamoji atlygio dalis (nustatoma atlikus 2023 metų veiklos vertinimą ir galioja iki kasmetinio 2024 metų veiklos vertinimo);

6.3.1.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat už budėjimą;

6.3.1.4. priemokos:

6.3.1.4.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

6.3.1.4.2. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos;

6.3.1.4.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;

6.3.1.5. piniginė išmoka;

6.3.2. LKT valstybės tarnautojų atlygį sudaro:

6.3.2.1. pareiginė alga;

6.3.2.2. priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (valstybės tarnautojams priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą sudaro vienas procentas pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo suma negali viršyti 20 procentų pareiginės algos);

6.3.2.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą;

6.3.2.4. priemokos:

6.3.2.4.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

6.3.2.5. piniginė išmoka;

6.3.3. darbas poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinis darbas ar darbas, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat budėjimas, apmokamas ar kompensuojamas Darbo kodekso nustatyta tvarka, pateikiant tokio darbo trukmę įrodančius dokumentus, bei apskaitomas darbo laiko apskaitos žiniaraštyje;

6.3.4. viršvalandžiai į dirbtą darbo laiką įskaitomi tik tada, kai jie buvo dirbami į darbą priimančio ar jo įgalioto asmens raštišku nurodymu ir darbuotojui sutikus arba dėl iš anksto nenumatytų objektyvių aplinkybių, į darbą priimančiam ar jo įgaliotam asmeniui vėliau šį faktą patvirtinus raštu;

6.3.5. nustatant darbą poilsio, švenčių dienomis, naktinį darbą, viršvalandžius ar budėjimą, turi būti užtikrinamas Darbo kodekse numatytų minimalaus poilsio ir maksimalaus darbo laiko reikalavimų laikymasis;

6.3.6. darbas, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, apmokamas vadovaujantis Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties nuostatomis ir LKT direktoriaus nustatyta ir patvirtinta tvarka, suderinta su įstaigoje veikiančiomis profesinėmis sąjungomis;

6.4

Pareiginės algos koeficientų intervalų nustatymas

6.4.1. kiekvienam pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis);

6.4.2. vidurinė reikšmė – tai darbuotojų pareiginės algos koeficientų vidurinė reikšmė nuo mažiausio iki didžiausio koeficiento dydžio, nustatoma, atsižvelgiant į faktinį LKT valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginės algos koeficientą;

6.4.3. vidurinė reikšmė nustatoma pareigybės lygiui. Intervalo plotis sudaro nuo -20 iki + 25 proc. intervalo vidurio reikšmės ir nustatomas konkrečioms darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį, atsakomybę ir veiklos rezultatus. Vidurinė reikšmė yra prilyginama 100 procentų, atitinkamai minimali reikšmė – 80 procentų, maksimali – 125 procentams. Intervalo plotis suteikia galimybę konkrečioms darbuotojams nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir veiklos rezultatus;

6.4.4. pareigybių lygių pareiginės algos koeficientų minimali, vidurinė ir maksimali reikšmės pateikiamos Darbo apmokėjimo sistemos 3 priede;

6.4.5. darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, minimalus pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis, nei nustatytas Darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede, valstybės tarnautojo – ne mažesnis, nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti LKT direktoriaus Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų darbo apmokėjimo sistemos gairių priede nustatyto pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio;

6.4.6. konkretus pastoviosios atlygio dalies dydis atsižvelgiant į intervalo plotį darbuotojui yra nustatomas atsižvelgiant į jo turimą kvalifikaciją, kompetencijas, žinias, patirtį, atsakomybę ir veiklos rezultatus tokia tvarka:

6.4.6.1. 80–90 procentų intervale – darbuotojas atitinka minimalius pareigybei keliamus reikalavimus, turi minimalų kompetencijos lygį, bet neturi reikalingos patirties, trūksta įgūdžių ir turi mokytis (darbuotojas yra naujokas, mokosi, jam reikia priežiūros ir pagalbos);

6.4.6.2. 90–100 procentų intervale – darbuotojas turi pakankamai patirties ir įgūdžių, bet atitinkamos pareigybės profesinio tobulėjimo srityje yra augimo etape;

6.4.6.3. 100–110 procentų intervale – patyręs darbuotojas, kuris iš dalies viršija pareigybei keliamus reikalavimus, pavestas funkcijas gali atlikti savarankiškai, neperžengdamas nustatytos atsakomybės ribų savarankiškai priimti sprendimus, organizuoti savo darbą, mokyti kitus, turi reikšmingos patirties, žinių, įgūdžių. Darbuotojas atitinka profesinį ir dalykinį brandumo lygį;

6.4.6.4. 110–125 procentų intervale – labai patyręs darbuotojas, ekspertas, kurio kompetencija viršija pareigybei keliamus reikalavimus. Darbuotojas turi unikalių žinių, patirties, įgūdžių, yra aukščiausio lygio profesionalas, išipareigojęs įstaigai, prisiima atsakomybę už visos komandos rezultatus, gali mokyti kitus darbuotojus. Šiems darbuotojams būdingos lyderio savybės;

6.4.7. pareiginė alga neturėtų viršyti atlygio medianos 125-osios procentilės, išskyrus išimtinius atvejus, t. y., kai būtina išlaikyti ar pasamdyti LKT veiklai atlikti strategiškai svarbų ar trūkstančių kompetencijų turintį darbuotoją arba kitais pagrįstais atvejais. Tai kritinės svarbos darbuotojai, turintys įgūdžių, įgyjamų atitinkamoje srityje per tam tikrą laiką, kurie yra sunkiai pakeičiami ir / ar kurių darbo rinkoje trūksta, todėl, siekiant juos išsaugoti, Darbo apmokėjimo sistemoje, suderinus su LKT vadovybe, gali būti daromos pagrįstos išimties. Tokioms pareigybėms gali būti nustatomas iki 100 procentų didesnis

nei vadovaujantis pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficientas, tačiau jis negali būti didesnis už LKT direktoriui nustatytą koeficientą;

6.4.8. aukščiausio pareigybių lygio maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka LKT direktoriaus nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę;

6.4.9. LKT valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientas nustatomas LKT direktoriaus ar jo įgalioto asmens sprendimu. LKT darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginė alga sulygstama (nustatoma) darbo sutartyse, laikantis Darbo apmokėjimo sistemos reikalavimų;

Pareiginės algos koeficiento nustatymo taisyklės

6.5

6.5.1. pareiginės algos koeficientas valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, nustatomas:

6.5.1.1. skelbiant konkursą į laisvą ar atsilaisvinančią valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybę arba priimant dirbti valstybės tarnautoją ar darbuotoją, dirbantį pagal darbo sutartį, į pareigas, dėl kurių konkursas neskelbiamas, paprastai nustatomas nuo 10 iki 5 procentų mažesnis nei vidurinė pareiginės algos koeficiento reikšmė pareiginės algos koeficientas. Konkretų pareiginės algos koeficiento dydį konkurso skelbimo atveju pasiūlo konkurso skelbimo iniciatorius, kitais atvejais – tiesioginis vadovas ar administracijos padalinio vadovas motyvuotu siūlymu, atsižvelgdamas į darbo užmokesčio ribas, nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 3 priede, taip pat į tai, kiek tas dydis atitinka kriterijus, nurodytus Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede, ir į su pareigybe susijusius lūkesčius. Skelbimo iniciatoriaus, tiesioginio vadovo ar administracijos padalinio vadovo motyvuotu siūlymu ir LKT direktoriaus sprendimu gali būti nustatomas ir didesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau jis negali viršyti pareigybės lygiui nustatyto darbo užmokesčio ribų. Konkurso skelbimo iniciatorius, tiesioginis vadovas ar administracijos padalinio vadovas, teikdamas motyvuotą siūlymą dėl aukštesnio pareiginės algos koeficiento nustatymo valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei, privalo įvertinti su vidinio darbo užmokesčio teisingumo užtikrinimu susijusią riziką;

6.5.1.2. pasibaigus sulygtam išbandymo laikotarpiui, darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, gali būti nustatomas nuo 0,03 iki 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas;

6.5.1.3. valstybės tarnautojui, perkeliama į aukštesnes pareigas, kaip jos suprantamos pagal Valstybės tarnybos įstatymą, ar darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, perkeliama į aukštesnio pareigybės lygio pareigas, pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,06, bet ne daugiau kaip 0,12 didesnę, negu iki perkėlimo jam buvo nustatytas, pareiginės algos koeficientą, atsižvelgiant į tos pareigybės lygiui nustatytas darbo užmokesčio ribas;

6.5.1.4. valstybės tarnautojui, laikinai perkeliama į aukštesnes pareigas, kaip jos suprantamos pagal Valstybės tarnybos įstatymą, pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,06, bet ne daugiau kaip 0,18 didesnę, negu iki perkėlimo jam buvo nustatytas, pareiginės algos koeficientą, atsižvelgiant į tos pareigybės lygiui nustatytas darbo užmokesčio ribas;

6.5.1.5. valstybės tarnautojui, perkeliama ar laikinai perkeliama į lygiavertes pareigas, kaip jos suprantamos pagal Valstybės tarnybos įstatymą, ar darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, perkeliama ar laikinai perkeliama į to paties lygio pareigas, pareiginė alga paliekama tokio paties dydžio, kaip buvo iki perkėlimo;

6.5.1.6. valstybės tarnautojui, perkeliama iš valstybės tarnautojo, neturinčio pavaldžių asmenų, pareigų į lygiavertes valstybės tarnautojo, turinčio pavaldžių asmenų, pareigas, kaip jos suprantamos pagal Valstybės tarnybos įstatymą, pareiginė alga nustatoma, taikant ne mažiau kaip 0,06, bet ne daugiau kaip 0,12 didesnę, negu iki perkėlimo jam buvo nustatytas, pareiginės algos koeficientą, atsižvelgiant į tos pareigybės lygiui nustatytas darbo užmokesčio ribas;

6.5.1.7. valstybės tarnautojui, laikinai perkeliama iš valstybės tarnautojo, neturinčio pavaldžių asmenų, pareigų į lygiavertes valstybės tarnautojo, turinčio pavaldžių asmenų, pareigas, kaip jos suprantamos pagal Valstybės tarnybos įstatymą, pareiginė alga nustatoma, taikant ne mažiau kaip 0,06,

bet ne daugiau kaip 0,18 didesni, negu iki perkėlimo jam buvo nustatytas, pareiginės algos koeficientą, atsižvelgiant į tos pareigybės lygiui nustatytas darbo užmokesčio ribas;

6.5.1.8. valstybės tarnautojui, perkeliama į žemesnes pareigas, kaip jos suprantamos pagal Valstybės tarnybos įstatymą, ar darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, perkeliama į žemesnio pareigybės lygio pareigas, alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,12 mažesni, negu iki perkėlimo jam buvo nustatytas, tačiau ne mažesni, negu tam pareigybės lygiui nustatytas minimalus, pareiginės algos koeficientą, atsižvelgiant į pareigybės lygiui nustatyto darbo užmokesčio ribas;

6.5.1.9. valstybės tarnautojui grįžus į eitas valstybės tarnautojo pareigas, pasibaigus laikino perkėlimo laikotarpiui, nustatomas iki laikino perkėlimo buvęs pareiginės algos koeficientas, išskyrus atvejus, kai jis laikino perkėlimo metu buvo padidintas arba sumažintas po tarnybinės veiklos vertinimo, įgyvendinus LKT direktoriaus ar jo įgalioto asmens sprendimą. Tokiu atveju valstybės tarnautojui nustatomas atitinkamai didesnis ar mažesnis pareiginės algos koeficientas. Jei grąžinus valstybės tarnautoją į eitas pareigas jo pareiginės algos koeficientas viršija Darbo apmokėjimo sistemos 3 priede nustatytą maksimalią pareiginės algos ribą, jam nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, iki valstybės tarnautojas eina tas pačias pareigas arba tol, kol šiam valstybės tarnautojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą;

6.5.1.10. atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, kai valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla viršija lūkesčius, – valstybės tarnautojui ar darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesni, bet ne daugiau kaip 0,12 didesni, tačiau ne didesni, negu tam pareigybės lygiui yra nustatytas didžiausias, pareiginės algos koeficientą;

6.5.1.11. jei po tarnybinės veiklos vertinimo valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo pareiginė alga nesikeičia;

6.5.1.12. jei po tarnybinės veiklos vertinimo valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, – valstybės tarnautojui ar darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,12 mažesni, tačiau ne mažesni, negu tai pareigybei yra nustatytas minimalus, pareiginės algos koeficientą. Nustatant konkretų pareiginės algos koeficientą atsižvelgiama į pareigybės lygiui nustatytas darbo užmokesčio ribas;

6.5.2. valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, kurių veikla 2 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 2 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojui ar darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, nustatytas maksimalus pagal darbo apmokėjimo sistemą pareiginės algos koeficientas;

6.5.3. LKT karjeros valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 patvirtintu Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, sveikatos priežiūros darbuotojų – Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2017 m. balandžio 10 d. įsakymu Nr. V-37 patvirtintu Valstybės ir savivaldybių įstaigų sveikatos priežiūros specialistų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, socialinių paslaugų srities darbuotojų – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. kovo 29 d. įsakymu Nr. A1-158 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2024 m. sausio 23 d. įsakymo Nr. A1-62 redakcija) patvirtintu socialinių paslaugų srities darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu;

6.5.4. sprendimą dėl pareiginės algos koeficiento nustatymo priima LKT direktorius ar jo įgaliotas asmuo;

6.5.5. pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, LKT priskirtoms funkcijoms ar LKT skyrus papildomų biudžeto asignavimų darbo užmokesčiui sumokėti, peržiūrimos darbo užmokesčio ribos ir, esant poreikiui, inicijuojamas Darbo apmokėjimo sistemos pakeitimas. Vykdoma nuolatinė kitų įstaigų viešai skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną;

6.5.6. jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija tam pareigybių lygiui nustatytą didžiausią / mažiausią pareiginės algos koeficientą / nesiekia jo, darbo apmokėjimo sistemoje tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės

algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, iki darbuotojas eina tas pačias pareigas LKT arba iki šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tam pareigybių lygiui nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą;

6.5.7. LKT direktoriaus sprendimu, atsižvelgiant į LKT darbo užmokesčiui sumokėti padidintas valstybės biudžeto lėšas ir atlikus Darbo kodekse nustatytas informavimo ir konsultavimo procedūras, gali būti nustatyti didesni koeficientai visoms ar atskiroms (-ai) pareigybėms (-ei), neatliekant papildomo pareigybių (-ės) vertinimo, tačiau neviršijant LKT darbo užmokesčio fondo ir pareigybių lygiui nustatytų maksimalių koeficientų ribų. Šiame punkte nurodytą koeficientų didinimą gali inicijuoti LKT direktoriaus pavaduotojas ar LKT kancleris;

6.6

Priemokų, materialinių pašalpų ir piniginių išmokų skyrimo tvarka

6.6.1. LKT darbuotojams priemokos, materialinės pašalpos ir piniginės išmokos skiriamos LKT direktoriaus nustatyta ir patvirtinta tvarka, suderinta su profesinių sąjungų, veikiančių įstaigoje darbdavio lygmeniu, atstovais, vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo ir Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatomis;

6.6.2. siekiant priemokų prie skaidraus ir teisingo darbo užmokesčio Lietuvos kalėjimų tarnybos darbuotojams nustatymo, LKT sudaroma priemokų prie darbo užmokesčio svarstymo komisija;

6.6.3. LKT vadovo ar jo įgalioto asmens sprendimu, suderinus su profesinių sąjungų, veikiančių įstaigoje darbdavio lygmeniu, atstovais, kiekvieną ketvirtį tvirtinami konkretūs priemokų dydžiai, atsižvelgiant į įstaigos finansines galimybes;

6.7

Skatinimas ir apdovanojimas

6.7.1. LKT karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, skatinimo ir apdovanojimo tvarka bei pagrindiniai principai, taip pat siūlomų skatinti ir apdovanoti kandidatų atranka, apdovanojimų įteikimas reglamentuoti LKT direktoriaus įsakymu patvirtintame bei su profesinių sąjungų, veikiančių įstaigoje darbdavio lygmeniu, atstovais suderintame Skatinimo ir apdovanojimo Lietuvos kalėjimų tarnyboje tvarkos apraše;

6.8

Papildomos socialinės garantijos

6.8.1. darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir užtikrinamas nustatytas darbo užmokestis, kai jie:

6.8.1.1. pagal kvietimą ar šaukimą yra išvykę į teismą arba į teisėsaugos ar kontrolės (priežiūros) funkcijas atliekančias institucijas;

6.8.1.2. išvykę karo prievolę administruojančios krašto apsaugos sistemos institucijos nurodymu;

6.8.1.3. atlieka privalomąją karo tarnybą, savanorišką nenuolatinę karo tarnybą arba alternatyvią krašto apsaugos tarnybą (tokiu atveju garantuojamos tik einamos pareigos);

6.8.1.4. laikinai neatlieka savo funkcijų artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

6.8.1.5. yra donorai – darbo dienomis, kuriomis jie teisės aktų nustatyta tvarka turi būti atleidžiami nuo tarnybos / darbo;

6.8.1.6. gavę tiesioginio vadovo raštišką (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą – iki vienos darbo dienos per mėnesį;

6.8.1.7. teisės aktų numatytais atvejais tobulina kvalifikaciją;

Darbo užmokesčio mokėjimo tvarka

6.9

6.9.1. darbuotojams darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį: ne vėliau kaip 10 ir 20 mėnesio dienomis, o esant raštiškam darbuotojo prašymui – vieną kartą per mėnesį ne vėliau kaip 10 mėnesio dieną;

6.9.2. jei darbo užmokesčio mokėjimo diena sutampa su poilsio ar šventine diena, darbo užmokestis mokamas paskutinę darbo dieną, einančią prieš nustatytą darbo užmokesčio mokėjimo dieną. Darbo užmokestis už einamųjų metų gruodžio mėnesį išmokamas iki einamųjų metų paskutinės darbo dienos. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis (atostoginiai), jis mokamas Darbo kodekso nustatyta tvarka ir terminais;

Atsakomybių matrica

6.10

6.10.1. atsakomybių matricoje apibrėžiamos šios atsakomybės:

6.10.1.1. Darbo apmokėjimo sistemą įgyvendina LKT administracijos padalinių vadovai;

6.10.1.2. įgyvendindamas Darbo apmokėjimo sistemą, LKT Planavimo ir projektų skyrius skaičiuoja atotrūkius, planuoja darbo užmokesčio fondą, analizuoja rinkoje vykstančius prognozuojamus su atlygiu susijusius pokyčius bei teikia informaciją LKT vadovybei ir administracijos padaliniam;

6.10.1.3. komitetas atnaujina pareigybių lygių struktūrą, apsversto naujas ir naujai įvertina esamas pareigybes. Pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama esant struktūrinei pertvarkai ar vykstant su darbo organizavimu susijusiems pokyčiams (visiškai pakeičiamos arba nustatomos naujos funkcijos) arba kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra LKT;

6.10.1.4. Darbo apmokėjimo sistemą, suderinęs su profesinių sąjungų, veikiančių įstaigoje darbdavio lygmeniu, atstovais, tvirtina LKT direktorius;

6.10.1.5. darbuotojų nesutarimai dėl šioje Darbo apmokėjimo sistemoje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo sprendžiami Individualių ginčų nagrinėjimo komisijoje;

6.10.1.6. Darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimą bei darbo užmokesčio fondo tinkamą panaudojimą kontroliuoja LKT kancleris.

Pareigybių grupės pagal vertinimo kriterijus	Pareigybių lygiai	Vadovybė	Finansų skyrius	Planavimo ir projektų skyrius	Sveikatos priežiūros specialistų pareigybės (visi sveikatos priežiūros padaliniai)	Personalo valdymo skyrius	Dokumentų valdymo skyrius	Turto valdymo skyrius
Bendrašias ir specialiąsias funkcijas vykdančios pareigybės	1							valytojas (D)
	2				Slaugytojo padėjėjas (C)			Vairuotojas (C), kūrėjas (C), pagalbinis darbuotojas (C), dezinfikuotojas (C), stalius (C), tinkuotojas (C), virėjo padėjėjas (C), inspektorius (C)
	3						Raštvedys (C)	Sandėlininkas (C,B), sandėlio vedėjas (C), sandėlio vedėjas (B) virėjas (C), elektrikas (C), šaltkalvis (C), santechnikas (C), administratorius (C)
	4						Specialistas (B), raštinės administratorius (B), vyresnysis specialistas (KVT)	Komendantas (B,C), ūkvedys (B, C), virėjas (su kontrolės funkcija) (C), specialistas (B)
	5		Specialistas (nuteistųjų/turto apskaitos tvarkymui) (B)		Bendrosios praktikos slaugytojas (B), odontologo padėjėjas (B), psichikos sveikatos slaugytojas (B), radiologijos technologas (B), masažuotojas (B), kineziterapeutas (A2)	Specialistas (B), vyresnysis specialistas (KVT)	Vyriausiasis specialistas (A2), vyriausiasis specialistas (KVT)	Specialistas (A2), sandėlininkas - apskaitininkas (A2), vyresnysis specialistas (A2), vyresnysis specialistas (KVT)
	6		Vyriausiasis specialistas (A2)		Vyresnysis slaugos administratorius (B), vaistinininko padėjėjas (B), medicinos biologas (A1)	Vyriausiasis specialistas (A2), vyriausiasis specialistas (KVT)		Darbu saugos organizatorius (A2), vyresnysis specialistas (KVT)
	7		Vyriausiasis specialistas (teikiantis metodinę pagalbą) (A2), vyriausiasis specialistas (teikiantis metodinę pagalbą) (KVT)		Socialinis darbuotojas (A2)**, atvejo vadybininkas (A2), vaistinininkas (A1)	Vyriausiasis specialistas (A2)	Vyriausiasis specialistas (archyvaras, teikiantis metodinę pagalbą) (A2), vyriausiasis specialistas (kalbos specialistas) (A2)	Vyriausiasis specialistas (A2, KVT)
	8			Vyriausiasis specialistas (KVT)	Sveikatos priežiūros administratorius (A2, B)			Inžinierius (A2), inžinierius-energetikas (A2)
Vadovaujančios/koordinuojančios darbuotojų veiklą/metodinės/ekspertinės pareigybės	9			Projektų koordinatorius (A2), vyriausiasis specialistas (projektų koordinatorius) (A2)	Medicinos psichologas (A1)	Psichologas (A1)		
	10							
	11		Patarėjas (turintis pavaldžių) (A2), patarėjas (turintis pavaldžių) (KVT)	Patarėjas (turintis pavaldžių) (KVT)	Kiti gydytojai specialistai (A1)	Patarėjas (turintis pavaldžių) (A1), patarėjas (turintis pavaldžių) (KVT)	Patarėjas (turintis pavaldžių) (A2), patarėjas (turintis pavaldžių) (KVT), patarėjas (KVT)	Patarėjas (A2), patarėjas (turintis pavaldžių) (A2), patarėjas (KVT)
Formuojančios politiką pareigybės (vadovybė) ir gydytojai	12				Šeimos/vidaus ligų gydytojas (A1), gydytojas psichiatras (A1)			
	13	Patarėjas (direktorius) (A1)	Vedėjas (KVT)	Vedėjas (KVT)	Vedėjas (A1), slaugos administratorius (A1)	Vedėjas (KVT)	Vedėjas (KVT)	Vedėjas (KVT)
	14	Vyriausiasis gydytojas (A1), kancleris (KVT)						

Sutartinis žymėjimas KVT - karjeros valstybės tarnautojas

*Išimtiniai atvejai - nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas (trūkstamas kompetencijas turintiems darbuotojams, strategiškai įstaigai svarbioms pareigybėms)

**Pareigybėms pareiginės algos koeficientas padidintas 21 proc., vadovaujantis į Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 6 straipsnio 5 dalimi

Pastaba. A1 lygio pareigybių koeficientai padidinti 20 proc., vadovaujantis į Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 6 straipsnio 4 dalimi

Lietuvos kalėjimų tarnybos darbuotojų,
dirbančių pagal darbo sutartis, ir
valstybės tarnautojų darbo
apmokėjimo sistemos 1 priedas

Skaitmeninio monitoringo skyrius	Resocializacijos koordinavimo skyrius	Kompetencijų ugdymo valdybos Mokymo organizavimo skyrius	Kompetencijų ugdymo valdybos Specialiųjų kompetencijų ugdymo ir kinologijos skyrius	Kalėjimo Saugumo valdymo skyrius
				Kursantas - pameistris (C)
Specialistas (C)			Specialistas (kinologinei veiklai) (C), specialistas (kinologinei veiklai) (B)	Specialistas (C), specialistas (kinologinei veiklai), (C) specialistas (kinologinei veiklai) (B), specialistas (įskaitos klausimais) (C)
			Specialistas (instruktorius) (B),	Specialistas (B), specialistas (saugumo valdymo klausimais) (B)
				Specialistas (įskaitos klausimais) (B), specialistas (atsakingas už techninę priežiūrą) (B)
				Vyresnysis specialistas (A2), vyresnysis specialistas (įskaitos klausimais) (A2, KVT)
		Metodininkas (A2)	Vyriausiasis specialistas (instruktorius) (A2)	
			Profesijos mokytojas (A2) Specialistas (mokytojas) (A2)	Vyriausiasis specialistas (įskaitos klausimais) (KVT), vyriausiasis specialistas (KVT)
			Vyriausiasis specialistas (psichologas) (A1)	
		Patarėjas (A2)	Patarėjas (A1)	Patarėjas (turintis pavaldžių) (įskaitos klausimais) (KVT)
	Patarėjas (KVT), vyriausiasis specialistas (A1), Vyriausiasis specialistas (KVT), vyriausiasis specialistas (socialinio darbo organizatorius) (A1), vyriausiasis specialistas (kriminologas) (A1)			
		Vedėjas (A2)		

Lietuvos kalėjimų tarnybos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ir valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sistemos 2 priedas

PAREIGYBIŲ VERTINIMO KRITERIJAI IR JŲ APRAŠYMAS

Pareigybės Lietuvos kalėjimų tarnyboje vertinamos pagal šiuos kriterijus:

- veiklos sudėtingumo (kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis);
- pareigybę užimančio darbuotojo pakeičiamumo (kriterijus, apibrėžiantis pareigybei būdingų kompetencijų specifiškumą, kai atitinkamos kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalaujančiai pareigybei užimti gali būti sunku greitai rasti pakaitinį darbuotoją, dirbantį pagal darbo sutartį, o net ir laikinai neužėmus tokios pareigybės neigiama įtaka įstaigos siekiamiems tikslams gali būti labai didelė);
- atsakomybės lygio (kriterijus, apibrėžiantis faktinį su pareigybe susijusios atsakomybės už laukiamą rezultatą lygį);
- atsakomybės už darbo organizavimą lygio (kriterijus, apibrėžiantis su pareigybe susijusios faktinės atsakomybės už darbo mažame ar dideliame administracijos padalinyje organizavimą, gebėjimą valdyti komandą lygį);
- kvalifikacijos, profesinių žinių, papildomų įgūdžių, gebėjimo teikti metodinę pagalbą ir profesinės darbo patirties (kriterijus, apibrėžiantis pareigybės funkcijoms atlikti reikiamą kvalifikaciją, būtinus turėti papildomus įgūdžius ar gebėjimus (pvz., užsienio kalbos mokėjimas, specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką, ir pan.), ekspertines / nuodugnias veiklos srities žinias, profesinę patirtį).

Kriterijus	Kriterijaus aprašymas				
	1	2	3	4	5
Veiklos sudėtingumas	<p>Aplinka, kurioje atliekama veikla, aiški, veikla atliekama laikantis detalių instrukcijų, taisyklių, procedūrų; kai kuriais atvejais būtina nuolatinė kontrolė ir priežiūra; su veikla susijusios situacijos, taip pat veiksmai / operacijos ir užduotys – pastovūs ir nuolat besikartojantys; atliekant veiklą, gebama pritaikyti esmines žinias, laikytis taisyklių, vadovautis atitinkamai veiklai pritaikytomis instrukcijomis</p>	<p>Užduotys atliekamos savarankiškai; kontroliuojamas tarpinio rezultato siekimas; veiklos metodai pasirenkami savarankiškai; už tam tikrą veiklą / funkcijų sritį atsakingi už tam tikrą veiklą asmenys konsultuoja darbuotojus, teikia metodinę pagalbą visiems įstaigos padaliniams klausimais, susijusiais su priskirta sritimi / atliekamomis funkcijomis; atliekant užduotis gebama ne tik pritaikyti vykdomai veiklai atlikti būtinas žinias, bet ir jomis dalintis, teikti metodinę, ekspertinę pagalbą; būtina gebėti apibendrinti duomenis ir atlikti jų analizę; reikalinga profesinė patirtis</p>	<p>Veikla atliekama savarankiškai, prisiimant atsakomybę už su ja susijusių procedūrų ir rezultatų kokybę; veiklos metodai pasirenkami savarankiškai; susidarius įvairioms vidutinio sudėtingumo situacijoms (įprastai gerai pažįstamoje srityje) būtina gebėti priimti sprendimus; darbuotojai priskirtos veiklos srityje skirsto užduotis, prižiūri veiklos atlikimą; būtina profesinė patirtis</p>	<p>Užduotys atliekamos savarankiškai, pasirenkant sprendimo būdus ir priemones bei prisiimant atsakomybę už veiklos atlikimo procedūrų ir rezultatų kokybę; kontroliuojamas tik rezultatas; reikia daug nuodugnių atitinkamos srities žinių, būtina gebėti analitiškai vertinti ir apibendrinti problemas; sprendžiant įvairias specialiąsias tokios veiklos užduotis / problemas keliose skirtingose srityse, reikia gebėti derinti išsamias atitinkamos srities ir bendrąsias žinias</p>	<p>Užduotys atliekamos savarankiškai, pasirenkant sprendimo būdus ir priemones bei prisiimant atsakomybę už veiklos atlikimo procedūrų ir rezultatų kokybę; Reikia daug atitinkamos srities žinių; susiduriama su įvairiomis problemomis; Veiklos pobūdis reikalauja vadovauti daugiau kaip 20 darbuotojų; būtina nuolat tobulintis teorijos ir praktikos srityse; reikalinga profesinė patirtis</p>

	1	2	3	4	5
Pareigybės pakeičiamumas	Galima pavesti funkcijas kitiems darbuotojams jų neapmokius	Apmokius kitą darbuotoją užtikrinamas funkcijų tęstinumas; apmokymo sąnaudos nėra svarbios	Nekyla sunkumų (laikotarpiu, per kurį nebūtų reikšmingai sutrikdytas funkcijų vykdymo tęstinumas) pakeičiant darbuotoją	Gali būti sunku greitai rasti kuo pakeisti darbuotoją	Gali būti sunku greitai rasti kuo pakeisti darbuotoją
Atsakomybės lygis	Vykdomos tik pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos, kurioms atlikti nereikia turėti papildomų įgūdžių; sprendimai savarankiškai nepriimami; atsakomybės lygis žemas	Atliekamos vidutinio sunkumo užduotys (informavimas, konsultavimas, su priskirta sritimi susijusių veiklų vykdymas); nuo funkcijų atlikimo priklauso bendras rezultatas; darbas, susijęs su informacijos pateikimu valstybės ir savivaldybės institucijoms; funkcijas atliekant savarankiškai pasirenkamas atitinkamas būdas ar metodas; reikia turėti papildomų įgūdžių ir specialiųjų žinių	Atlieka sudėtingas užduotis, reikalaujančias specifinių žinių; problemos sprendžiamos savarankiškai; atsakomybės lygis aukštas (nuo veiklos atlikimo priklauso rezultatas)	Atlieka sudėtingas, labai sudėtingas ir nespecifines užduotis, reikalaujančias specifinių žinių; problemos sprendžiamos savarankiškai; atsakomybės lygis aukštas (nuo veiklos atlikimo priklauso rezultatas)	Atlieka sunkias, labai sudėtingas ir nespecifines užduotis; reikalaujančias specifinių žinių; problemos sprendžiamos savarankiškai; atsakomybės lygis aukštas (nuo veiklos atlikimo priklauso rezultatas)
Atsakomybė už darbo organizavimą	Neturi pavaldžių darbuotojų	Neturi pavaldžių darbuotojų	Turi pavaldžių darbuotojų (iki 6 asmenų)	Vadovauja padaliniui ar koordinuojamai darbuotojų grupei (iki 20 darbuotojų)	Vadovauja dideliame padaliniui ar koordinuojamai darbuotojų grupei (nuo 20 darbuotojų)

	1	2	3	4	5
Kvalifikacija, profesinės žinios, papildomi įgūdžiai, metodinės pagalbos teikimas, profesinė darbo patirtis	Minimalūs reikalavimai pareigybei (nėra specialiųjų reikalavimų, susijusių su profesinėmis žiniomis ir papildomais įgūdžiais)	Turi profesinės patirties (iki vieno metų). Reikia specifinių įgūdžių ir žinių	Turi profesinės (nuo vieno iki dvejų metų) ir vadovavimo patirties	Turi profesinės patirties (dvejus metus ir daugiau). Reikalingas profesinės srities ekspertškumas ir vadovavimo patirtis	Turi profesinės patirties nuo 2 metų ir daugiau. Reikalingas profesinės srities ekspertškumas ir vadovavimo patirtis

Lietuvos kalėjimų tarnybos
darbuotojų, dirbančių pagal darbo
sutartis, ir valstybės tarnautojų
darbo apmokėjimo sistemos 3
priedas

Pareigybių grupės pagal vertinimo kriterijus	Pareigybių lygiai	Pareiginės algos koeficientų dydžiai		
		Minimali reikšmė -20 proc.	Vidurinė reikšmė	Maksimali reikšmė +25 proc.
Bendrąsias ir specialiąsias funkcijas vykdančios pareigybės	1	MMA	MMA	MMA
	2	0,57	0,71	0,89
	3	0,62	0,74	0,93
	4	0,66	0,82	1,03
	5	0,72	0,9	1,13
	6	0,76	0,95	1,19
	7	0,81	1	1,25
	8	0,85	1,06	1,33
Vadovaujančios/koordinuojančios darbuotojų veiklą/metodinės/ekspertinės pareigybės	9	0,9	1,12	1,4
	10	1,04	1,3	1,63
	11	1,09	1,36	1,7
Padedančios formuoti politiką ar formuojančios politiką pareigybės (administracijos padalinių vadovai, vadovybė) ir gydytojai	12	1,18	1,48	1,85
	13	1,34	1,67	2,09
	14	1,5	1,88	2,35

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	Lietuvos kalėjimų tarnyba 288697120, L. Sapiegos g. 1, LT-10312 Vilnius
Dokumento pavadinimas (antraštė)	DĖL LIETUVOS KALĖJIMŲ TARNYBOS DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, IR VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2024-02-20 Nr. V-133
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	Mindaugas Kairys, Direktorius pavaduotojas
Sertifikatas išduotas	MINDAUGAS KAIRYS LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2024-02-20 13:49:19 (GMT+02:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2024-02-20 13:49:32 (GMT+02:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016, AS Sertifitseerimiskeskus EE
Sertifikato galiojimo laikas	2023-03-25 10:24:20 – 2028-03-23 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 3.5.75.8.1
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2024-02-20 13:56:25)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2024-02-20 13:56:25 DBSIS