

**SUSITARIMAS
DĖL VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS
IR VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS DARBUOTOJŲ
PROFESINĖS SĄJUNGOS 2018 M. SPALIO 2 D. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES
NR. A72-167/18(3.1.36-TD2) PAKEITIMO**

2024 m. sausio 2 d. Nr. A72-1/24

Vadovaudamosi Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir Vilniaus miesto savivaldybės administracijos darbuotojų profesinės sąjungos 2018 m. spalio 2 d. kolektyvinės sutarties Nr. A72-167/18(3.1.36-TD2) (toliau – Kolektyvinė sutartis) 11 punktu, Vilniaus miesto savivaldybės administracija (toliau – Savivaldybės administracija), atstovaujama Savivaldybės administracijos direktoriaus Adomo Bužinsko, ir Savivaldybės administracijos darbuotojų profesinės sąjunga, atstovaujama Savivaldybės administracijos darbuotojų profesinės sąjungos komiteto pirmininko Dariaus Šalugos, sudarė šį susitarimą, kuriuo:

1. Nustato Vilniaus miesto savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbo apmokėjimo sistemą, keičia Vilniaus miesto savivaldybės administracijos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą ir Kolektyvinės sutarties priedą (pridedama).
2. Kiti Kolektyvinės sutarties punktai lieka nepakeisti.
3. Susitarimas įsigalioja 2024 m. sausio 2 d.
4. Susitarimas sudarytas dviem vienodą juridinę galią turinčiais egzemplioriais, po vieną kiekvienai Kolektyvinės sutarties šaliai.

Vilniaus miesto savivaldybės administracija
Juridinio asmens kodas 188710061
Konstitucijos pr. 3, LT-09601 Vilnius

Vilniaus miesto savivaldybės administracijos
darbuotojų profesinė sąjunga
Juridinio asmens kodas 126247254
Konstitucijos pr. 3, Vilnius

Savivaldybės administracijos direktorius
Adomas Bužinskas
A. V.

Profesinės sąjungos komiteto pirmininkas
Darius Šaluga
A. V.

Vilniaus miesto savivaldybės administracijos ir
Vilniaus miesto savivaldybės administracijos
darbuotojų profesinės sąjungos
kolektyvinės sutarties
priedas

VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTĮ, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus miesto savivaldybės administracijos (toliau – Savivaldybės administracija) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato Savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį (toliau – darbuotojai), pareigybių lygių struktūrą, pareiginių algų koeficientų intervalus, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, priemokų, skatinimo tvarką, pareiginės algos nustatymo atlikus veiklos vertinimą, tvarką, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis bei viršvalandinį darbą bei darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

2. Sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Įstatymai), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ ir nustatoma Kolektyvinėje sutartyje. Tai, kas nenumatyta Sistemoje, sprendžiama taip, kaip nustatyta Įstatymuose.

3. Sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

4. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 1) pareiginė alga;
- 2) priemokos;
- 3) pinigine išmoka;
- 4) priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik valstybės tarnautojams);
- 5) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

5. Savivaldybės administracijoje pareigybės grupuojamos į lygius (1 priedas) išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės bei vadovaujantis pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais.

6. Pareigybių lygių aibėje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama įstaigos vadovo pareigybė.

7. Pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra įstaigoje.

IV SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

8. Darbuotojų pareigybių didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, viršijantys Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ir Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlyginio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus, nustatomi:

8.1. išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

8.2. taikant Sistemos 2 priede pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus:

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

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

8.2.3. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams;

8.2.4. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis.

9. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, į tai neatsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Darbo užmokesčio prasme, darbo krūvį viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Arba, jei kalbama apie išskirtinius konkretaus darbuotojo rezultatus, tuomet tai tarnybinės veiklos vertinimo, priemonių skyrimo ar skatinimo objektas.

V SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

10. Kiekvienam Savivaldybės administracijos pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).

11. Intervalo plotis sudaro ± 25 % intervalo vidurio reikšmės; intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

12. Žingsnis tarp pareigybės lygių yra 10 %, t. y. pareigybės, esančios žemesniame lygyje, koeficiento maksimali reikšmė yra 10 % mažesnė už pareigybės, esančios aukštesniame lygyje, koeficiento maksimalią reikšmę.

13. Žemiausio (pirmo) pareigybių lygio minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią įstaigoje darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

14. Aukščiausio pareigybių lygio maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Savivaldybės administracijos vadovui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

15. Tarpinių pareigybių lygių pareiginės algos intervalų (3 priedas) maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybių lygius.

16. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede, darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Savivaldybės administracijos direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.

17. Pareiginės algos koeficientų intervalai gali būti peržiūrėti pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Savivaldybės administracijai priskirtoms funkcijoms. Vykdoma nuolatinė kitų įstaigų viešai skelbiama vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkiama papildoma atlygio rinkos informacija, segmentuota pagal pareigybių funkcijas.

18. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms galėtų būti nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau ne didesnis nei Savivaldybės administracijos direktoriui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

VI SKYRIUS PRIEMOKOS IR SKATINIMAS

19. Priemokos darbuotojui gali būti skiriamos:

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

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

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

20. Kiekviena Sistemos 19 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

21. Nustatomų priemonių, kurios gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos, sumos negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

22. 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.).

23. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

1) padėka;

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

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

4) vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

5) finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

VII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

24. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Savivaldybės administracijos direktoriaus sprendimu:

1) darbuotojui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

2) darbuotojui gali būti taikomos Sistemos 23 punkte nustatytos skatinimo priemonės, arba

3) teisės aktų nustatyta tvarka darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas.

25. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Savivaldybės administracijos direktoriaus sprendimu 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 negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas. Tokia pati nuostata galioja ir darbuotoją perkeliant į žemesnes pareigas.

VIII SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ

26. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

27. Už darbą švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

28. Už darbą naktį mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

29. Už viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

30. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

31. Už viršvalandinį darbą švenčių dieną mokamas dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

32. Vadovaujantiems darbuotojams, už darbą poilsio ar švenčių dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokamas dvigubas darbo užmokestis, už viršvalandinį darbą arba darbą naktį mokamas pusantro darbuotojo nustatyto užmokesčio dydžio užmokestis.

33. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas padauginti iš nustatyto dydžio (26–32 punktai) gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

34. Už budėjimą mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

35. Savivaldybės administracijos pareigybių lygių struktūros sukūrimui gali būti taikomas ir analitinis-ekspertinis būdas, naudojant atitinkamą metodologiją. Pareigybės grupuojamos į lygius naudojant tam tikrus kriterijus, kurie turi kiekybines skales. Tokių pareigybių vertinimo metodologijų yra keletas ir joms dažniausiai atstovauja, taip pat atlieka atlyginimo rinkos tyrimus ar žmogiškojo kapitalo valdymo klausimais konsultuoja subjektai, kurie gali būti pasitelkiami Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo nustatyta tvarka.

36. Įsigaliojus Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 naujai redakcijai, valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientai perskaičiuojami valstybės tarnautojo iki šio įstatymo įsigaliojimo gautą pareiginę algą padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Gautas koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai.

37. Įsigaliojus Biudžetinių įstaigų darbuotojo darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymui, darbuotojų pareiginė alga perskaičiuojama prie pareiginės algos pastoviosios dalies pridedant praeitais metais nustatytą kintamąją dalį ir padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Gautas koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai.

38. Darbo apmokėjimo sistema peržiūrima ir/ar keičiama ne rečiau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, atsižvelgiant į rinkos tendencijas ir įvertinus įstaigos finansines galimybes.

39. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tai pareigybių lygiui nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), darbo apmokėjimo sistemoje tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į to pareigybių lygio nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

Vilniaus miesto savivaldybės
administracijos valstybės tarnautojų ir
darbuotojų, dirbančių pagal darbo
sutartį, darbo apmokėjimo sistemos
1 priedas

VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

Lygis	Valstybės tarnautojai	Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį
10	Savivaldybės administracijos direktorius	
9	Grupės vadovas, vyriausiasis patarėjas	
8	Skyriaus vedėjas, vyresnysis patarėjas	
7	Seniūnas, skyriaus vedėjo pavaduotojas, poskyrio vedėjas, patarėjas	Poskyrio vadovas, patarėjas I, projekto vadovas
6	Vyriausiasis specialistas I	Aplinkos apsaugos inžinierius, architektas I, ekonomistas, patarėjas II, projekto vadovas II, personalo specialistas, prekių ir paslaugų pirkimo specialistas, teisininkas, informacinių technologijų ir ryšių saugumo specialistas I, kompiuterių sistemų inžinierius I, kompiuterių sistemų specialistas, multimedijos programų kūrėjas, programuotojas I
5	Vyriausiasis specialistas II	Apskaitos buhalteris I, finansininkas, ekologas, teisininkas II, vyriausiasis socialinių išmokų specialistas, kalbininkas, ryšių su žiniasklaida specialistas, visuomenės informavimo specialistas, informacinių technologijų sistemų administratorius I, kompiuterių sistemų inžinierius II, programuotojas II, veiklos duomenų apdorojimo inžinierius, vyresnysis specialistas I
4	Vyresnysis specialistas	Apskaitos buhalteris II, architektas II, archyvaras I, informacinių technologijų sistemų administratorius II, kompiuterių sistemų inžinierius III, programuotojas III, sekretorius referentas, fotografas, vaizdo operatorius, telefonu aptarnaujantis operatorius I, specialistas I, socialinių išmokų specialistas; miškininkas, vyresnysis specialistas II
3		Savivaldybės administracijos direktoriaus padėjėjas, skyriaus vedėjo padėjėjas, archyvaras II, specialistas II, telefonu aptarnaujantis operatorius II
2		Specialistas III
1		Vairuotojas, pastatų techninės priežiūros darbininkas

Vilniaus miesto savivaldybės
administracijos valstybės tarnautojų ir
darbuotojų, dirbančių pagal darbo
sutartį, darbo apmokėjimo sistemos
2 priedas

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

VEIKLOS SUDĖTINGUMAS	
Lygis	Aprašymas
I	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (savarankiškai).
II	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai).
III	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis (savarankiškai).
ATSAKOMYBĖS LYGIS	
Lygis	Aprašymas
I	Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją II-III lygio pareigybėms. Taip pat teikia paslaugas, reikalingas kitų pareigybių darbui. Ši atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą.
II	Pareigybė, turinti šią atsakomybę dalyvauja veikloje, ji nepriima sprendimo, tačiau daro jam įtaką. Ši pareigybė atlieka paraminę funkciją (pataria, paaiškina, stebi, komentuoja, pritaria) bei suderina veiksmus. Pareigybės (-ių) darbo rezultatas yra netiesiogiai panaudojamas pagrindinio funkcijos / veiklos rezultato pasiekimui. Pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams.
III	Šio lygio atsakomybė gali būti priskiriama pareigybei, turinčiai pilną ar dalį atsakomybės, ir už šią dalį atsakančiai tiesiogiai. Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį, turi teisę priimti sprendimą, kai susiduria su pasirinkimo galimybe. Ši pareigybė turi teisę deleguoti dalį atsakomybės (visos deleguoti negalima), tokiu atveju yra sumažinamas dalyvavimas, tačiau yra didinama kontrolė. Jei veiklos srityje pareigybė turi tokį atsakomybės lygį, tai yra vadovaujanti pareigybė. Sprendimo priėmimo teisės nepasinaudojimas (jos perleidimas vadovui) liudija apie nepakankamą kompetenciją.
PAKEIČIAMUMAS	
Lygis	Aprašymas
I	Įtaka nedidelė, lengva ar nelabai sudėtinga pakeisti.
II	Įtaka nedidelė, bet sunku pakeisti. Atliekamos funkcijos nėra kritinės įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui, tačiau pareigybėje dirbantis asmuo turi kompetencijas, kurias sunku greitai išugdyti arba surasti rinkoje.
III	Atlieka funkcijas, reikšmingas įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui. Įtaka aukšta, bet lengva pakeisti (skyrčiau vadovas, kuris turi išugdęs sau pamainą). ARBA Atlieka specifines funkcijas. Kritinės būtinos kompetencijos. Pareigybė svarbi kaip konkurencingumo, veiklos tęstinumo garantija.
PROFESINIO DARBO PATIRTIS	
Lygis	Aprašymas
I	Iki 2 m.
II	Nuo 2 m. iki 5 m.
III	Nuo 5 m. ir daugiau.

Vilniaus miesto savivaldybės
administracijos valstybės tarnautojų ir
darbuotojų, dirbančių pagal darbo
sutartį, darbo apmokėjimo sistemos
3 priedas

**VILNIAUS MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS PAREIGINIŲ ALGŲ
KOEFIICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybės lygis	Koefficientų reikšmės			Žingsnis
	Minimali	Vidutinė	Maksimali	
10	3,00			
9	1,62	2,16	2,70	- 10 %
8	1,46	1,94	2,43	- 10 %
7	1,31	1,75	2,19	- 10 %
6	1,18	1,57	1,97	- 10 %
5	1,06	1,42	1,77	- 10 %
4	0,96	1,28	1,59	- 10 %
3	0,86	1,15	1,43	- 10 %
2	0,77	1,03	1,29	- 10 %
1	0,70	0,93	1,16	- 10 %

Bazinis dydis – 1785,4 Eur