***Nauja redakcija nuo 2024-04-02***

Šiaulių miesto savivaldybės administracijos

valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo

1 priedas

**Pareigybės vertinimo kriterijai**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Eil. Nr.** | **Kriterijus** | **Kriterijaus aprašymas** | **Pastabos** |
| **1.** | **Veiklos sudėtingumas** – *kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis.* | | |
|  | **I** (1–20 %) | **Atlieka nesudėtingas ir (ar)** **mažos apimties užduotis su pagalba**.  ***Nesudėtinga užduotis*** – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes;  ***Mažos apimties užduotis*** – tokia, kurios atlikimas daro nereikšmingą įtaką įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams |  |
|  | **II** (21–25 %) | **Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis savarankiškai.**  ***Nesudėtinga užduotis*** – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes;  ***Mažos apimties užduotis*** – tokia, kurios atlikimas daro nereikšmingą įtaką įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams |  |
|  | **III** (26–30 %) | **Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis** ***savarankiškai.***  ***Vidutinio sudėtingumo užduotis*** – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta, kai instrukcijos, metodikos, teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant instrukciją, metodą, teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas).  ***Vidutinės apimties užduotis*** – tokia, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką padalinio ir (ar) įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams). |  |
|  | **IV** (31–35 %) | **Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis *savarankiškai.***  ***Sudėtinga užduotis*** – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų);  ***Didelės apimties užduotis*** – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už įstaigos ribų |  |
|  | **V** (≥36 %) | **Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis *savarankiškai.***  ***Itin sudėtinga užduotis*** – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto mokslinėmis žiniomis ir sėkminga patirtimi, išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų);  ***Itin didelės apimties užduotis*** – tokia, kurios atlikimas daro itin reikšmingą įtaką tiek įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams, tiek už įstaigos ribų. |  |
| **2.** | **Atsakomybės lygis *–*** *kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės poveikio lygį už laukiamą rezultatą.* | | |
|  | **I** (1–20 %) | Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė ***teikia informaciją kitiems veiklos vykdytojams.***  Informacijos gavimas nelygu informacijos teikimui, informacijos gavėjai nedalyvauja veiksmuose. Pvz., vykdymo viza „susipažinti“ nėra atsakomybė. |  |
|  | **II** (21–25 %) | Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė ***kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją*** III-V lygio pareigybėms. Taip pat ***teikia paslaugas, reikalingas kitų pareigybių darbu****i.* Šį atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą. |  |
|  | **III** (26–30 %) | Pareigybė, turinti šią atsakomybę ***dalyvauja veikloje*** (sąveikauja su V ir IV atsakomybės lygio pareigybėmis), ***bet neatsako už rezultatą. 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. |  |
|  | **IV** (31–35 %) | Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį ***gauna dalį atsakomybės iš V atsakomybės lygio pareigybės ir už šią dalį atsako tiesiogiai.*** Užduotis (-ys) jai yra deleguojamos. Ši pareigybė žino visumą bei gali ją įvardinti, tačiau nepriima sprendimų, nulemiančių visumos rezultatą. Pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams. |  |
|  | **V** (≥36 %) | Šio lygio atsakomybė gali būti priskiriama tik vienai pareigybei. 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. |  |
| **3.** | **Pakeičiamumas –** *kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalaujančioje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti valstybės tarnautoją, o net laikinai neužpildyta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams.* | | |
|  | **I** (1–20 %) | Įtaka įstaigos veiklai nedidelė, ***lengva pakeisti***. Pvz., pagalbinės funkcijos. |  |
|  | **II** (21–25 %) | Įtaka įstaigos veiklai nedidelė, ***nelabai sudėtinga pakeisti***. Pvz., srautinės pareigybės (yra daug vykdytojų). |  |
|  | **III** (26–30 %) | Įtaka įstaigos veiklai 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. |  |
|  | **IV** (31–35 %) | Atlieka funkcijas, reikšmingas įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui. ***Įtaka aukšta, bet lengva pakeisti***. Pvz., skyriaus vadovas, kuris turi išugdęs sau pamainą. |  |
|  | **V** (≥36 %) | ***Atlieka specifines funkcijas***. Kritinės būtinos kompetencijos. Pareigybė svarbi kaip konkurencingumo, veiklos tęstinumo garantija. |  |
| **4.** | **Užduočių kompleksiškumas** *– kriterijus, pareigybės veiklos ir jos vykdymo procesų apimtis.* | | |
|  | **I** (1–20 %) | Savarankiškam atlikimui pavedamos ***tik dalis*** iš visų skyriaus užduočių. Paprastai pasikartojančios, mažesnės kompleksijos. |  |
|  | **II** (21–25 %) | Savarankiškam atlikimui gali būti pavedamos daugelis skyriaus užduočių. ***Tiek vidutinio, tiek ir didelio kompleksiškumo***. Dažnai susiduriama su naujomis situacijomis. |  |
|  | **III** (26–30 %) | Savarankiškam atlikimui gali būti pavedamos ***bet kurios*** skyriaus užduotys. Bet dažniausiai ***vidutinio arba didelio kompleksiškumo***. Ieško sprendimų naujoms situacijoms. |  |
|  | **IV** (31–35 %) | Vadovauja skyriui (pavaldinių atsakomybės ***sritys vienodos ar panašios***) |  |
|  | **V** (≥36 %) | Vadovauja skyriui (pavaldiniai atsako už keletą ***skirtingų atsakomybės*** sričių) |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_