

PATVIRTINTA

Lietuvos apeliacinio teismo pirmininko

2024 m. sausio 12 d. įsakymu Nr. T-3

**LIETUVOS APELIACINIO TEISMO
VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO
SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO
APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lietuvos apeliacinio teismo valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos nustatymo apraše (toliau – Aprašas) nustatyta Lietuvos apeliacinio teismo (toliau – Teismas) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau kartu – ir Teismo darbuotojai) pareigybių pakopų struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, koeficientų (pagal intervalų ribas) nustatymo ir keitimo pagrindai, viršvalandinio darbo, darbo poilsio ar švenčių dienomis apmokėjimo, taip pat priemonių, vienkartinį piniginių išmokų, premijų, materialinių pašalpų skyrimo ir mokėjimo bei skatinimo priemonių taikymo tvarka.

2. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, 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 Teismo darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

3. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (redakcija, įsigaliojusi 2024 m. sausio 1 d.), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (redakcija, įsigaliojusi 2024 m. sausio 1 d.), Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo Nr. XIV-2341 įgyvendinamosiomis nuostatomis, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (redakcija, įsigaliojusi 2024 m. sausio 4 d.).

Šiame Apraše vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatyme, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme, Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose apibrėžtas sąvokas.

4. Darbo apmokėjimo sistemoje pareiginės algos koeficientų intervalai nustatomi siekiant užtikrinti vidinį darbo apmokėjimo teisingumą ir orientuojantis į tikslą užtikrinti orų ir konkurencingą darbo rinkoje darbo užmokestį. Teismo darbuotojams individualūs pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į Apraše nustatytus kriterijus ir Teismui einamiesiems metams skirtus asignavimus darbo užmokesčiui.

II SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

5. Teismo darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 1) pareiginė alga;
- 2) priemokos;
- 3) vienkartinė pinigine išmoka;
- 3) priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik valstybės tarnautojams);
- 4) apmokėjimas už viršvalandinį darbą, darbą poilsio ar švenčių dienomis;
- 5) kintamoji dalis (tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis) – galioja iki 2025 metais atliekamo kasmetinio veiklos už 2024 metus vertinimo metu priimtų sprendimų įsigaliojimo.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ PAKOPŲ NUSTATYMO BENDRIEJI KRITERIJAI

6. Visos Teisme įsteigtos Teismo darbuotojų pareigybės vidinio palyginimo tarpusavyje būdu suskirstytos į bendrą vidinę pareigybių pakopų struktūrą, nustatytą Aprašo 1 priede, atsižvelgiant į pareigybei nustatytas funkcijas ir jų turinį, laikantis nuostatos, kad tai pačiai pareigybių pakopai priskirti valstybės tarnautojai ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, atlieka palyginti lygiavertį ir analogiško kompleksiško darbą. Lygiavertis darbas reiškia, kad darbui pagal objektyvius kriterijus reikia ne mažesnės kvalifikacijos ir jis yra ne mažiau reikšmingas įstaigai negu kitas palyginamasis darbas.

7. Teisme įsteigtų Teismo darbuotojų pareigybių pakopos, pareiginės algos koeficientų intervalai ir Teismo darbuotojų individualūs pareiginės algos koeficientai iš pakopai priskiriamo pareiginės algos koeficientų intervalo nustatomi įvertinus šiuos bendruosius kriterijus, kurie detalizuojami Aprašo 2 priede „Pareigybių priskyrimo pareigybių pakopoms kriterijai“:

- 7.1. išsilavinimą (reikalingą pareigybei);
- 7.2. darbo patirtį veiklos srityje;
- 7.3. savarankiškumo lygį (reikalingą atliekant pareigybei nustatytas funkcijas);
- 7.4. darbo funkcijų sudėtingumą ir įvairovę veiklos srityje;
- 7.5. papildomus įgūdžius ar specifines žinias (reikalingas veiklos srityje);
- 7.6. atsakomybės lygį;
- 7.7. gebėjimą atstovauti, argumentuoti pristatyti poziciją veiklos srities klausimais;
- 7.8. darbo intensyvumą (krūvį, neviršijant nustatyto darbo laiko);
- 7.9. pakeičiamumą (kai gali būti sudėtinga greitai pakeisti Teismo darbuotoją, kurio pareigybei reikia specifinės kvalifikacijos ir (ar) specifinių kompetencijų, ir net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Teismo veiklos tęstinumui);

7.10. kitus kriterijus, kurie svarbūs veiklos sričiai, sprendimus dėl pareigybių priskyrimo pakopoms, pareiginės algos koeficientų intervalų ir Teismo darbuotojų individualių pareiginės algos koeficientų nustatymo priimančio Teismo pirmininko ir pagal savo kompetenciją Teismo kanclerio vertinimu (atsižvelgiant ir į Teismo darbuotojo tiesioginio vadovo vertinimą).

8. Teismo darbuotojų pareigybės suskirstytos į 10 pareigybių pakopų, atsižvelgiant į šio Aprašo 2 priede numatytus pareigybių priskyrimo pareigybių pakopoms kriterijus. Pareigybių pakopų struktūroje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama Teismo kanclerio pareigybė, žemiausiai pakopai – darbininko pareigybė, kuri apmokama taikant minimaliąją mėnesinę algą (toliau – MMA), nenustatant koeficientų intervalo. Nustatant Teisme įsteigtų Teismo darbuotojų pareigybių pakopas pareigybės vertinamos kaip laisvos (neužimtos), atsižvelgiant į pareigybėms keliamus reikalavimus ir lūkesčius tinkamam rezultatui,

pareigybėms priskirtų funkcijų pobūdį ir apimtį, t. y. nesusiejant su konkrečiu asmeniu, nevertinant konkretaus Teismo darbuotojo gebėjimų, kvalifikacijos ar jo veiklos rezultatų.

IV SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ IR TEISMO DARBUOTOJŲ INDIVIDUALIŲ KOEFICIENTŲ, PRIEDŲ BEI KINTAMŲJŲ DALIŲ NUSTATYMAS IR KEITIMAS

9. Kiekvienai nustatytai pareigybės pakopai (išskyrus pirmą pakopą, kuriai skiriama MMA) Aprašo 1 priede nustatytas pareiginės algos koeficientų intervalas – minimali, intervalo vidurio ir maksimali reikšmės.

10. Pareiginės algos koeficientų intervalo plotis nurodomas, siekiant nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkrečioms Teismo darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, darbo patirtį veiklos srityje, darbo pobūdį ir veiklos rezultatus. Teismo pareigybių pakopų pareiginės algos koeficientų intervalo plotis sudaro 40 proc. (arba +/- 20 proc. nuo intervalo vidurio reikšmės).

11. Žemiausios pareigybių pakopos, kuriai nustatomas pareiginės algos koeficientų intervalas, (antros pakopos) minimali koeficientų intervalo reikšmė nustatoma pagal įstatymuose šioms pareigybėms nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą. Tarpinių pareigybių pakopų pareiginės algos koeficientų intervalų minimalios ir maksimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnes pareigybių pakopas.

12. Teismo darbuotojams, išskyrus Teismo kanclerio pareigybę, individualus pareiginės algos koeficientas, įvertinus Aprašo 7 punkte ir Aprašo 2 priede nustatytus kriterijus, Teismo darbuotojo veiklos rezultatus (kai asmuo dirba Teisme), nustatomas pagal pareigybės pakopos koeficientų intervalo ribas, skirstant intervalą į šias tris dalis:

12.1. intervalo dalis nuo minimalios koeficiento reikšmės artėjant vidurkio link: darbuotojas yra naujai priimtas į pareigas ir neturi patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje (kai pareigybei nereikalaujama darbo patirties konkrečioje veiklos srityje), mokosi atlikti jam priskirtas funkcijas ar tobulina įgūdžius jam priskirtoje veiklos srityje arba turi patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje ir atlieka savo darbą patenkinamai arba gerai, neviršydamas vidutinių pareigybei keliamų reikalavimų bei laukiamų veiklos rezultatų arba retai juos viršydamas nedidele apimtimi;

12.2. intervalo vidurys ar jam artima reikšmė: darbuotojas turi patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje, atlieka savo darbą labai gerai ir puikiai užtikrindamas pareigybei keliamus reikalavimus bei laukiamus veiklos rezultatus, bet iš esmės jų neviršydamas arba viršydamas nedidele apimtimi;

12.3. intervalo dalis aukščiau vidurkio iki didžiausios intervalo koeficiento reikšmės: darbuotojas turi reikšmingos ir Teismo veiklai labai vertingos patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje, atlieka savo darbą puikiai, reikšmingai viršydamas vidutinius pareigybei keliamus reikalavimus bei laukiamus veiklos rezultatus, yra savo srities ekspertas, konsultuoja ir (ar) moko kitus darbuotojus.

13. Teismo kanclerio pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal pareiginės algos koeficientų intervalo ribas, be Aprašo 7 punkte ir Aprašo 2 priede nustatytų kriterijų, veiklos rezultatų, papildomai įvertinant:

13.1. kiekybinę veiklos apimtį – Teismo dydį, 1) kai Teisme iki 100 darbuotojų (be teisėjų); 2) kai Teisme iki 200 darbuotojų (be teisėjų); 3) kai Teisme daugiau kaip 200 darbuotojų (be teisėjų);

13.2. Teismo kancleriui Teismo pirmininko perduotų valdymo funkcijų apimtį (ar yra suteiktas asignavimų valdytojo įgaliojimas; ar Teismo kanclerio pavaldumui yra perduotos Teismo teisinės pareigybės (teisėjo padėjėjai, Teismų praktikos padaliniai ir pan.);

13.3. Teismo hierarchiją teismų sistemoje (atsižvelgiant į funkcijas, susijusias su Teismo reprezentacija ar atstovavimu santykiuose su kitomis institucijomis, su tarptautine veikla, Teismo rengiamais leidiniais, renginiais ir pan., bei Teismo kanclerio veiklos indėli šiose srityse).

14. Skelbiant konkursą ar atranką į valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigas, skelbime nurodomas atitinkamai pareigybei nustatytas pareiginės algos koeficientų intervalas iš Aprašo 1 priedo. Priimamo darbuotojo pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgus į jo darbo patirtį, reikalingą nustatytoms funkcijoms tinkamai atlikti, taip pat į konkurso ar atrankos metu nustatytas kompetencijas, jų lygį.

15. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai pareigybei būtina turėti išskirtinių, plačios apimties ar itin siaurų, su specifinėmis žiniomis susijusių kompetencijų, ir tokių darbuotojų pasiūla darbo rinkoje itin ribota, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, t. y. tokioms pareigybėms gali būti nustatomas iki 50 proc. didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas nei maksimali šios pareigybės pakopos pareiginės algos koeficientų intervalo reikšmė. Taip pat iki 20 proc. didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas gali būti nustatomas pareigybei, kuriai priskirtas vadovavimas Teismo struktūriniam padaliniiui ir kuri, palyginti su kitų padalinių vadovų pareigybėmis, išsiskiria itin dideliu pavaldžių asmenų skaičiumi (daugiau kaip 50 pavaldžių asmenų).

16. Teismo darbuotojų išsilavinimas, darbo patirtis nustatoma įvertinus priimamo naujo darbuotojo pateiktus dokumentus arba Teisme dirbančių darbuotojų asmens bylose ir (ar) personalui administruoti Teisme naudojamose informacinėse sistemose esančius dokumentus ir (ar) duomenis. Nepateikus darbo patirtį patvirtinančių dokumentų, vertinama Teisme įgyta darbo patirtis.

Kilus abejonių dėl darbuotojo darbo patirties, įgytos kitose darbovietėse, Teismo darbuotojo, atsakingo už personalo administravimą, prašymu Teismo darbuotojas turi pateikti darbo patirtį, įgytą kitose darbovietėse, patvirtinančius dokumentus.

17. Teismo valstybės tarnautojams prie pareiginės algos skiriamas priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, kurį sudaro vienas procentas pareiginės algos už kiekvienus tarnybos Lietuvos valstybei metus. Šio priedo dydis negali viršyti 20 proc. pareiginės algos. Valstybės tarnautojams, kurių tarnybos Lietuvos valstybei stažas 2024 m. sausio 1 d. yra didesnis nei 20 metų, fiksuojamas iki 2024 m. sausio 1 d. nustatytas priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais, kuris nekinta ir mokamas tol, kol valstybės tarnautojas eina pareigas valstybės tarnyboje, taip pat išlieka jam grįžus į valstybės tarnybą.

18. Teismo darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, iki 2024 m. sausio 1 d. prie pareiginės algos paskirtos pareiginės algos kintamosios dalys galioja iki 2024 metais atliekamo kasmetinio veiklos už 2023 metus vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos (Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo Nr. XIV-2341 2 straipsnio 26 dalis).

19. Teismo darbuotojų pareiginių algų koeficientai pagal koeficientų intervalų ribas gali būti keičiami kasmetinio ar neeilinio veiklos vertinimo metu, įvertinus pareigybės, į kurią perkeliama, lygį bei jam taikomą koeficientų intervalą.

20. Teismo valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo (redakcija, įsigaliojusi 2024 m. sausio 1 d.) nuostatomis ir Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, patvirtintu Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6.

21. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2023 metų veiklos vertinimas 2024 metais atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki 2024 m. sausio 1 d. (Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo Nr. XIV-2341 straipsnio 25 dalis), t. y. vadovaujantis

Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (redakcija, galiojusi iki 2024 m. sausio 1 d.) nuostatomis ir Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, patvirtintu Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 254. Tačiau lūkesčiai dėl 2024 metų veiklos nustatomi Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos apraše, patvirtintame Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6, nustatyta tvarka.

22. Atlikus darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, 2023 metų veiklos vertinimą, taikomos šios nuostatos:

22.1. darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, praėjusių metų veiklą įvertinus labai gerai, iki kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos gali būti nustatomas pareiginės algos kintamosios dalies dydis nuo 15 iki 30 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies, atsižvelgiant į Teismui skirtus valstybės biudžeto asignavimus, ir gali būti skiriama premija;

22.2. darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, praėjusių metų veiklą įvertinus gerai, iki kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos gali būti nustatomas pareiginės algos kintamosios dalies dydis nuo 5 iki 15 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies, atsižvelgiant į Teismui skirtus valstybės biudžeto asignavimus;

22.3. darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, praėjusių metų veiklą įvertinus nepatenkinamai, iki kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma;

22.4. darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, praėjusių metų veiklą įvertinus nepatenkinamai, iki kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos nustatomas iki 10 proc. mažesnis pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, tačiau ne mažesnis negu tai pareigybei pagal darbo patirtį nustatytas minimalus koeficientas;

22.5. jeigu darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, metinė veikla įvertinama nepatenkinamai, su darbuotoju gali būti sudarytas rezultatų gerinimo planas (pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalį), kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Rezultatų gerinimo plano vykdymo rezultatus įvertinus nepatenkinamai, su darbuotoju sudaryta darbo sutartis gali būti nutraukiama pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą;

22.6. konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies dydžius nustato Teismo kancleris, atsižvelgdamas į tiesioginių vadovų motyvuotus siūlymus, Teismui skirtus valstybės biudžeto asignavimus, taip pat į tai, kokia apimtimi darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, įvykdė nustatytas užduotis, kokia buvo šių užduočių įvykdymo kokybė, kokius sutartus vertinimo rodiklius pasiekė, o kokius ir kokia apimtimi – viršijo;

22.7. darbininkų pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

23. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2024 metų veiklos vertinimas 2025 metais bus atliekamas vadovaujantis Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (redakcija, įsigaliojusi 2024 m. sausio 1 d.) ir Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, patvirtintu Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6.

24. Darbo apmokėjimo sistemos pareiginės algos koeficientų intervalų nustatymas ir pakeitimai nesukuria įpareigojimo keisti Teismo darbuotojams nustatytus individualius pareiginės algos koeficientus.

Kai, Teismo darbo apmokėjimo sistemoje nustačius ar pakeitus pareiginės algos koeficientų intervalus, Teismo darbuotojui nustatytas individualus pareiginės algos koeficientas yra mažesnis už nustatytą minimalią tai pareigybei pareiginės algos koeficiento reikšmę, tačiau nėra mažesnis už įstatymu tokiai pareigybei nustatytą koeficiento reikšmės minimumą, Teismo darbuotojui nustatytas individualus pareiginės algos koeficiento dydis

taikomas tol, kol Teismo darbuotojas eis šias pareigas arba kol veiklos vertinimo metu priimamas sprendimas padidinti koeficientą.

25. Teismo kanclerio individualus pareiginės algos koeficientas negali viršyti Teismo pirmininko pareiginės algos koeficiento dydžio, kitų Teismo darbuotojų individualūs pareiginės algos koeficientai negali viršyti Teismo kancleriui nustatyto individualaus pareiginės algos koeficiento dydžio.

26. Teismo darbuotojų individualūs pareiginės algos koeficientai, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus ir koeficientų intervalus, nustatomi Teismo darbuotojus į pareigas priimančio Teismo kanclerio įsakymu, Teismo kanclerio – jį į pareigas priimančio Teismo pirmininko įsakymu.

V SKYRIUS

APMOKĖJIMAS UŽ VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, DARBĄ POILSIO AR ŠVENČIŲ DIENOMIS IR PRIEMOKŲ, KITŲ PINIGINIŲ IŠMOKŲ BEI SKATINIMO PRIEMONIŲ SKYRIMAS

27. Viršvalandinis darbas, darbas poilsio ar švenčių dienomis Teismo darbuotojams gali būti skiriamas pagal įstatymuose nustatytas sąlygas tik gavus Teismo kanclerio ar Teismo pirmininko rašytinį pavedimą (sutikimą).

28. Už viršvalandinį darbą, darbą poilsio ar švenčių dienomis Teismo darbuotojams apmokama Darbo kodekso 144 straipsnio 1, 2, 4 dalyse nustatyta tvarka.

29. Viršvalandinio darbo laikas, darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas, padaugintas iš Darbo kodekso 144 straipsnio 1, 2, 4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, jei yra darbuotojo rašytinis prašymas taikyti kompensavimą poilsio laiku.

30. Teismo darbuotojo darbo apmokėjimas komandiruotės atveju reglamentuojamas Teismo pirmininko 2022 m. rugsėjo 29 d. įsakymu Nr. T-72 „Dėl Komandiruočių rengimo, jų išlaidų apmokėjimo tvarkos Lietuvos apeliaciniame teisme aprašo patvirtinimo“.

31. Priemokų ir kitų piniginių išmokų mokėjimo bei skatinimo priemonių taikymo Teisme tvarka nustatyta šio Aprašo 3 priede.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

32. Prieš nustatant naują ar keičiant nustatytą Teismo darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą teisės aktų projektai turi būti derinami su visais Teisme dirbančiais asmenimis Teismo darbo reglamente nustatyta tvarka.

33. Šis Aprašas ir jo priedai skelbiami viešai Teismo interneto svetainėje.

34. Teismo pirmininko sprendimu Aprašas peržiūrimas ir gali būti keičiamas, įvertinus Teismui skiriamą finansavimą darbo užmokesčiui, struktūrinius pertvarkymus, pokyčius darbo rinkoje ir kitas objektyvias aplinkybes, taip pat keičiamas pasikeitus imperatyvioms darbo užmokestį reglamentuojančioms įstatymų nuostatomis.

35. 2024 metai yra pereinamasis laikotarpis, kuriuo taikomos šios nuostatos:

35.1. jei Teismo darbuotojui 2024 m. sausio 1 d. nustatytas individualus pareiginės algos koeficientas yra mažesnis už Aprašo 1 priede pareigybei nustatytą minimalią pareiginės algos koeficiento reikšmę, tačiau nėra mažesnis už įstatymu tokiai pareigybei nustatytą koeficiento reikšmės minimumą, Teismo darbuotojui nustatytas individualus pareiginės algos koeficiento dydis taikomas tol, kol:

35.1.1. valstybės tarnautojo kasmetinio veiklos vertinimo metu, atliekamo 2024 metais, priimamas sprendimas padidinti koeficientą, veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, arba

35.1.2. valstybės tarnautojo neeilinio veiklos vertinimo metu, atliekamo 2024 metais, priimamas sprendimas padidinti koeficientą, jo veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, arba

35.1.3. įgyvendinus Teismo valstybės tarnautojų pareigybių peržiūrą, nuo 2024 m. sausio 1 d. pasikeitus valstybės tarnautojo ir viešojo administravimo sąvokoms, priimamas sprendimas panaikinti Teismo valstybės tarnautojo pareigybę vietoj jos įsteigiant darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybę ir Teismo darbuotojas sutinka eiti šias pareigas, arba

35.1.4. kasmetinio veiklos vertinimo metu, atliekamo 2025 metais, priimamas sprendimas valstybės tarnautojui padidinti koeficientą, jo veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, arba priimamas sprendimas darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, kuriam pereinamuoju laikotarpiu buvo taikyta pareiginės algos kintamoji dalis, padidinti koeficientą į jį įskaičiuojant pareiginės algos kintamąją dalį (jei tokia taikoma);

35.2. jei Teismo darbuotojui 2024 m. sausio 1 d. nustatytas individualus pareiginės algos koeficientas yra aukštesnis už Aprašo 1 priede pareigybei nustatytą maksimalią pareiginės algos koeficiento reikšmę, nors šiai pareigybei netaikomas Aprašo 15 punktas, Teismo darbuotojui nustatytas individualus pareiginės algos koeficientas taikomas tol, kol veiklos vertinimo metu priimamas sprendimas pakeisti koeficientą (pavyzdžiui, padidinus maksimalią tai pareigybei nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę ir Teismo darbuotojo veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius arba gerai ir labai gerai (darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis).

36. Jei pereinamuoju laikotarpiu įvertinus Teismo darbuotojo, kuriam 2024 m. sausio 1 d. nustatytas individualus pareiginės algos koeficientas yra mažesnis ar didesnis už Aprašo 1 priede pareigybei nustatytą minimalią ar atitinkamai maksimalią pareiginės algos koeficiento reikšmę, veiklą priimamas sprendimas, kuris neturi įtakos pareiginės algos koeficiento pakeitimui, tokio Teismo darbuotojo individualus pareiginės algos koeficientas ir vėlesniais metais išlieka toks pat iki tol, kol jis eina šias pareigas, arba veiklos vertinimo metu priimamas sprendimas pakeisti jam nustatytą individualų pareiginės algos koeficientą (išskyrus atvejus, kai Teismo darbuotojo nustatytas individualus pareiginės algos koeficientas yra mažesnis už įstatymu tokiai pareigybei nustatytą koeficiento reikšmės minimumą).

37. Teismo darbuotojams, esantiems ilgalaikėse atostogose, 2024 m. sausio 1 d. nustatytų pareiginių algų koeficientų peržiūra atliekama jiems grįžus į pareigas ir dėl naujų pareiginių algų koeficientų dydžių, lyginant su Aprašo 1 priede atitinkamai pareigybei nustatytų koeficientų intervalo reikšmėmis, nustatymo sprendžiama artimiausio jų veiklos vertinimo metu, kuris atliekamas teisės aktuose nustatyta tvarka.

Lietuvos apeliacinio teismo valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašo 1 priedas
(Lietuvos apeliacinio teismo pirmininko 2025 m. sausio 13 d. įsakymo Nr. T-4 redakcija)

TEISMO VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, PAREIGYBIŲ PAKOPOS IR JŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Eil. Nr.	Pareigybių pakopos	Teismo darbuotojų pareigybės		Pareiginės algos koeficientų intervalai		
		Valstybės tarnautojai	Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis	Min.	Vid.	Maks.
1	2	3	4	5	6	7
1.	10	Teismo kancleris	–	1,92	2,31	2,69
2.	9	–	–	1,65	1,98	2,31
3.	8	Teismo pirmininko patarėjas Teismo skyriaus pirmininko patarėjas Teismo raštinės skyriaus vedėjas Teismų praktikos skyriaus vedėjas	–	1,42	1,71	1,99
4.	7	Teismo pirmininko padėjėjas Teismo pirmininko padėjėjas ryšiams su visuomene Teisėjo vyresnysis padėjėjas Teismo kanclerio tarnybos vyresnysis patarėjas (vyriausiasis buhalteris)	–	1,22	1,47	1,71

Eil. Nr.	Pareigybių pakopos	Teismo darbuotojų pareigybės		Pareiginės algos koeficientų intervalai		
		Valstybės tarnautojai	Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis	Min.	Vid.	Maks.
1	2	3	4	5	6	7
5.	6	Teisėjo padėjėjas Teismų praktikos skyriaus teismo konsultantas Teismo kanclerio tarnybos vyriausiasis specialistas	Teismų praktikos skyriaus vyriausiasis specialistas (teisininkas) (A1) Teismo kanclerio tarnybos patarėjas (A2)	1,05	1,26	1,47
6.	5	Teismo raštinės skyriaus vyriausiasis specialistas Teismo raštinės skyriaus vyriausiasis specialistas (lituanistas)	–	0,90	1,08	1,26
7.	4	Teismo posėdžių sekretorius Teismo raštinės skyriaus vyresnysis specialistas	Teismų praktikos skyriaus vyriausiasis specialistas (teisininkas) (A2) Teismo raštinės skyriaus vyriausiasis vertėjas (rusų kalba) (A2) Teismo kanclerio tarnybos personalo administratorius-archyvaras (A2) Teismo kanclerio tarnybos vyriausiasis specialistas (finansininkas) (A2) Teismo kanclerio tarnybos vyriausiasis specialistas (energetikas) (A2)	0,77	0,93	1,08
8.	3	–	Teismo kanclerio tarnybos vyresnysis specialistas (logistikai) (B) Teismo raštinės skyriaus specialistas (ekspeditorius) (C) Teismo kanclerio tarnybos specialistas (informacinėms technologijoms) (C)	0,67	0,79	0,92

Eil Nr.	Pareigybių pakopos	Teismo darbuotojų pareigybės		Pareiginės algos koeficientų intervalai		
		Valstybės tarnautojai	Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis	Min.	Vid.	Maks.
1	2	3	4	5	6	7
9.	2	–	Teismo kanclerio tarnybos specialistas (budėtojas) (C)	0,64	0,69	0,80
10.	1	–	Teismo kanclerio tarnybos valytojas (D)	MMA	MMA	MMA

Lietuvos apeliacinio teismo valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašo
2 priedas

PAREIGYBIŲ PRISKYRIMO PAREIGYBIŲ PAKOPOMS KRITERIJAI

Pareigybių pakopos	Kriterijų aprašymas
1	2
10	Vadovavimas teismo administracijai. Lietuvos Respublikos teismų įstatyme Teismo kancleriui nustatytų funkcijų įgyvendinimas. Teismo valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, priėmimo, perkėlimo, atleidimo į pareigas ir pan. vykdymas.
9	Reikalaujama turėti teisinį išsilavinimą (ne žemesnį kaip universitetinį magistro kvalifikacinį laipsnį) ir didelę teisinio darbo patirtį. Taikomi aštuntam lygiui keliami reikalavimai ir reikalaujama turėti teisės ekspertinių žinių Teismo jurisdikcinės veiklos srityje. Kitų Teismo teisinių pareigybių darbuotojų veiklos koordinavimas. Patarimų Teismo pirmininkui veiklos organizavimo klausimais Teismo jurisdikcinės veiklos srityje teikimas. Teismo pirmininko pavedimu atstovavimas Teismui santykiuose su kitomis institucijomis, organizacijomis bei asmenimis.
8	<p>Taikomi septintam lygiui keliami reikalavimai ir papildomai reikalaujama: turėti ekspertinių žinių Teismui reikalingose sudėtingose veiklos srityse, kur ekspertinių žinių trūkumas gali sutrikdyti Teismo veiklą; turėti strateginį požiūrį – įvertinti platesnį kontekstą, numatyti ateities galimybes ir veiklos prioritetus; organizuoti ir koordinuoti savo ir kitų asmenų veiklą, užtikrinant Teismo veiklos tikslų įgyvendinimą; užtikrinti efektyvų išteklių valdymą; savo kompetencijos srityje koordinuoti veiklos organizavimą su Teismo vadovybe ir (ar) teisėjais; koordinuoti kelių veiklos sričių darbus bendradarbiaujant ir pačiame Teisme, ir su išorinėmis institucijomis; patarti Teismo vadovybei strateginiais ir veiklos valdymo klausimais.</p> <p>Reikalingas visų padalinio veiklos sričių valdymas ir padalinio užduočių bei funkcijų atlikimo kokybės užtikrinimas.</p> <p>Pagal pavedimus atliekama Teismo funkcijų atlikimo kokybės, savalaikiškumo ir atitikties veiklos sričiai keliamiems reikalavimams priežiūra.</p> <p>Teismo teisinės veiklos pažangos (teisės tyrimų, teismų praktikos, tarptautinių ryšių) kuravimas.</p>
7	Savarankiškai priimami veiklos sprendimai dėl užduočių, kurioms atlikti reikia specialiųjų žinių ir duomenų analizės, atliekant funkcijas arba koordinuojant jų atlikimą susiduriama su sudėtingais ir dažniausiai netipiniais klausimais. Reikalaujama gebėti parengti ir argumentuotai pristatyti poziciją pagal savo veiklos kompetenciją, atstovauti šiai pozicijai ją pristatant išorinei auditorijai. Konkrečios Teismo veiklos srities puikus išmanymas ir jos koordinavimas (arba vadovavimas jai). Reikalaujama turėti vadybos ir komunikacijos kompetencijų, gebėti efektyviai naudoti išteklius, savarankiškai organizuoti ir planuoti savo, taip pat ir pavaldžių asmenų (jei jų turima) veiklą. Naujų darbuotojų apmokymas,

Pareigybių pakopos	Kriterijų aprašymas
1	2
	<p>priežiūra. Reikalingas geras Teismo proceso ir (arba) kuruojamos Teismo veiklos srities išmanymas. Teikiama pagalba teisėjams rengiant bylas.</p> <p>Reikalingas visų padalinio veiklos sričių valdymas ir padalinio užduočių bei funkcijų atlikimo kokybės užtikrinimas (pareigybėms, kurioms priskiriamas vadovavimas padaliniui).</p>
6	<p>Savarankiškai priimami veiklos sprendimai dėl užduočių, kurioms atlikti reikia specialiųjų žinių ir duomenų analizės, atliekant funkcijas arba koordinuojant jų atlikimą susiduriama su sudėtingais ir dažnai netipiniais klausimais, kuriems išspręsti būtina gebėti analizuoti informaciją, įgyti išsamesnių žinių, ieškoti naujų sprendimų, pateikti išvadą. Reikalingas geras Teismo proceso ir (arba) kuruojamos Teismo veiklos srities išmanymas. Teikiama pagalba teisėjams rengiant bylas. Dalyvaujama rengiant teismų praktikos apibendrinimus, Teismo rengiamus teisinius leidinius.</p> <p>Reikia gebėti parengti ir argumentuotai pristatyti savo atliktos veiklos rezultata pagal savo veiklos kompetenciją, savarankiškai organizuoti ir planuoti savo ir pavaldžių asmenų (jei jų turima) veiklą. Gali būti priskiriama apmokyti, prižiūrėti naujus darbuotojus. Gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, kurio pareigybei reikia specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų, ir net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Teismo veiklos tęstinumui. Pareigybė apima kelias veiklos sritis.</p> <p>Darbuotojams, vykdančioms teises funkcijas, reikia turėti ne žemesnę kaip socialinių mokslų studijų srities teisės krypties teisės bakalauro ir teisės magistro kvalifikacinį laipsnį arba vientisųjų studijų universitetinį teisinį išsilavinimą ir ne mažiau kaip 1 metus teisinio darbo patirties.</p>
5	<p>Savarankiškai priimami veiklos sprendimai dėl užduočių, kurioms atlikti reikia specialiųjų žinių ir duomenų analizės, atliekant funkcijas susiduriama su sudėtingais ir dažnai netipiniais klausimais, kuriems išspręsti būtina gebėti analizuoti informaciją, ieškoti naujų sprendimų. Reikia gebėti parengti ir argumentuotai pristatyti savo veiklos rezultata pagal savo veiklos kompetenciją, savarankiškai organizuoti savo veiklą. Vykdomos aiškiai reglamentuotos procesinės procedūros.</p> <p>Pagal savo kompetenciją teikiama metodinė pagalba, bendradarbiaujama su atitinkamos srities išorinėmis institucijomis.</p>
4	<p>Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir vykdančių teises funkcijas, pareigybėms reikalaujama turėti ne žemesnę kaip socialinių mokslų studijų srities teisės krypties teisės bakalauro kvalifikacinį laipsnį arba būti išklausius socialinių mokslų studijų srities teisės krypties teisės bakalauro universitetinių teisinių studijų programą (mokantis pagal universitetines vientisąsias teisės magistro studijas).</p> <p>Kitoms pareigybėms reikalaujama: valstybės tarnautojų – turėti ne žemesnę kaip aukštąjį išsilavinimą (aukštasis universitetinis ar aukštasis kolegialus), o iki 2024 m. sausio 1 d. į pareigas priimti valstybės tarnautojai, neturintys aukštojo išsilavinimo, eina šias pareigas iki tol, kol jiems sukanka 65 metai, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, – ne žemesnę kaip aukštesnįjį išsilavinimą.</p> <p>Priimami kai kurie savarankiški veiklos sprendimai dėl užduočių, kurioms atlikti reikia specialiųjų žinių. Vykdomos aiškiai reglamentuotos procesinės procedūros. Atliekamos</p>

Pareigybių pakopos	Kriterijų aprašymas
1	2
	vidutinio sudėtingumo ir kartais sudėtingos funkcijos, kai turimas specialiausias žinias reikia taikyti gerai pažįstamose srityse.
3	<p>Reikalaujama turėti ne žemesnį kaip aukštesnį išsilavinimą, įgytą iki 2009 metų, ar specialųjį vidurinį išsilavinimą, įgytą iki 1995 metų.</p> <p>Pareigybėms, kurių funkcijos susijusios su dalyvavimu organizuojant Teismo procesą ir procesinių dokumentų valdymu arba kurioms atlikti reikia specifinės kompetencijos, todėl gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją ir neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Teismo veiklos tęstinumui, reikalaujama turėti ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą ir (ar) įgytą profesinę kvalifikaciją.</p> <p>Priimami kai kurie savarankiški veiklos sprendimai gerai pažįstamose srityse. Atliekamos vidutinio sudėtingumo funkcijos, kai turimas specialiausias žinias reikia taikyti įprastose, pasikartojančiose veiklos srityse, arba tobulinasi prižiūrimas kito Teismo darbuotojo.</p>
2	Reikalaujama turėti ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą ir (ar) įgytą profesinę kvalifikaciją. Atliekamos mažiau sudėtingos, pasikartojančios, pagalbinės ir (ar) techninės užduotys, kurias atliekant paprastai vadovaujamosi aiškiais taisyklėmis ir detaliam aprašytomis procedūromis, arba yra prižiūrimas kito Teismo darbuotojo.
1	Išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai netaikomi. Atliekamos paprastos ir pasikartojančios fizinio ar rankinio darbo užduotys.

Lietuvos apeliacinio teismo valstybės
tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal
darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos
nustatymo aprašo
3 priedas

PRIEMOKŲ IR KITŲ PINIGINIŲ IŠMOKŲ MOKĖJIMO BEI SKATINIMO PRIEMONIŲ TAIKYMO LIETUVOS APELIACINIAME TEISME TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Priemokų ir kitų piniginių išmokų mokėjimo bei skatinimo priemonių taikymo Lietuvos apeliaciniame teisme tvarkos apraše (toliau – Aprašas) reglamentuojama priemokų, vienkartinių piniginių išmokų, premijų, materialinių pašalpų skyrimo ir mokėjimo, taip pat skatinimo priemonių taikymo Lietuvos apeliacinio teismo (toliau – Teismas) valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis (toliau kartu – ir Teismo darbuotojai), sąlygos ir tvarka.

2. Priemokos, vienkartinės piniginės išmokos, premijos, materialinės pašalpos skiriamos ir skatinimo priemonės taikomos, siekiant sudaryti patrauklias, socialinėmis garantijomis pagrįstas tarnybos ir darbo Teisme sąlygas.

3. Priemokų, vienkartinių piniginių išmokų, premijų, materialinių pašalpų skyrimas ir skatinimo priemonių taikymas grindžiamas viešumo, skaidrumo, realumo, teisingumo, ekonomiškumo ir patikimo bei atsakingo finansų valdymo principais.

4. Papildomų funkcijų, užduočių vykdymas grindžiamas Teismo darbuotojų geranoriškumo ir lojalumo principais. Atsiradus tarnybinei būtinybei užtikrinti nepertraukiamą ir sklandžią Teismo ar jo padalinio veiklą, laikinas papildomo darbo (funkcijų) vykdymas Teismo darbuotojui be jo sutikimo gali būti nustatomas Teismo kanclerio ar Teismo primininko sprendimu, apie tai informavus Teismo darbuotoją prieš protinę terminą.

5. Visi Apraše numatyti sprendimai dėl piniginių išmokų mokėjimo ar finansinio pobūdžio skatinimo priemonių taikymo priimami įvertinus Teismui einamiesiems metams skirtus asignavimus ir (ar) sutaupymus (dėl laikinojo nedarbingumo, nemokamų atostogų, laikinai neužimtų etatų ir pan.).

6. Apmokėjimui už padidėjusį darbo krūvį panaudojama ne daugiau kaip 60 proc. lėšų, sutaupytų dėl neišmokėto suplanuoto atlyginimo teisėjo, Teismo darbuotojo laikinojo nedarbingumo, ligonio slaugymo laikotarpiais, nemokamų atostogų metu ar neužimtų etatų atvejais.

7. Šio Aprašo nuostatos nėra taikomos viršvalandiniam darbui, darbui poilsio ar švenčių dienomis, kuris gali būti skiriamas bei apmokamas pagal įstatymuose nustatytas sąlygas tik gavus Teismo kanclerio ar Teismo pirmininko rašytinį pavedimą (sutikimą).

8. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (redakcija, įsigaliojusi 2024 m. sausio 1 d.), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (redakcija, įsigaliojusi 2024 m. sausio 1 d.), Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo Nr. XIV-2341 įgyvendinamosiomis nuostatomis, Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 (redakcija, įsigaliojusi 2024 m. sausio 5 d.), Teismų sistemos apdovanojimų tvarkos aprašo, patvirtinto Teisėjų

tarybos 2017 m. kovo 31 d. nutarimu Nr. 13P-55-(7.1.2) „Dėl Teismų sistemos apdovanojimų tvarkos aprašo patvirtinimo“, nuostatomis. Pagrindinės Apraše vartojamos sąvokos atitinka šiame punkte nurodytuose teisės aktuose apibrėžtas sąvokas.

II SKYRIUS PRIEMOKŲ SKYRIMAS

9. Priemokos Teismo darbuotojams gali būti skiriamos:

9.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito Teismo darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas (darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, negali būti pavedama atlikti valstybės tarnautojui priskiriamas viešojo administravimo funkcijas) jo teisėto nebuvimo darbe metu ir pavadavimas nėra nustatytas pavaduojančio darbuotojo pareigybės aprašyme ar padalinio nuostatuose;

9.2. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis;

9.3. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme ar kituose Teismo vidaus teisės aktuose nenumatytos funkcijos;

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

10. Kiekviena priemoka, mokama Aprašo 9 punkte nustatytais pagrindais, negali būti mažesnė kaip 10 proc. pareiginės algos. Vienu metu mokant kelias priemokas skirtingais pagrindais, jų suma negali viršyti 80 proc. pareiginės algos. Teismo darbuotojui mokėtina priemoka apskaičiuojama taikant skirtą procentą nuo pareiginės algos proporcingai laikotarpiui, per kurį pavaduojama, atliekamos papildomos funkcijos, užduotys ar yra padidėjęs darbų mastas.

11. Priimant sprendimą dėl siūlomos priemokos skyrimo, priemokos dydžio ir jos mokėjimo laikotarpio ar siūlomos priemokos neskyrimo atsižvelgiama į visumą šių aplinkybių:

11.1. laikotarpį, per kurį pavaduojama ir (ar) atliekamos papildomos funkcijos, užduotys;

11.2. į tai, ar atliekamos visos kito Teismo darbuotojo funkcijos ar jų dalis;

11.3. papildomų funkcijų, užduočių sudėtingumą ir įvairovę;

11.4. darbo krūvio, kuris susidaro dėl papildomų funkcijų, užduočių atlikimo, mastą;

11.5. atsakomybės lygį atliekant papildomas funkcijas, užduotis;

11.6. kitus siūlymą dėl priemokos skyrimo teikiančio asmens nurodytus reikšmingus kriterijus.

12. Priemokos mokėjimas atsižvelgiant į pavadavimo ir (ar) papildomų funkcijų, užduočių atlikimo trukmę:

12.1. kai Teismo darbuotojas pavaduoja ir (ar) papildomos funkcijos, užduotys atliekamos ne trumpiau kaip 5 darbo dienas, bet ne ilgiau kaip 10 darbo dienų, gali būti skiriama nuo 10 iki 20 proc. dydžio priemoka;

12.2. kai Teismo darbuotojas pavaduoja ir (ar) papildomos funkcijos, užduotys atliekamos ne trumpiau kaip 10 darbo dienų, bet ne ilgiau kaip 20 darbo dienų, gali būti skiriama nuo 10 iki 30 proc. dydžio priemoka;

12.3. kai Teismo darbuotojas pavaduoja ir (ar) papildomos funkcijos, užduotys atliekamos ne trumpiau kaip 20 darbo dienų, gali būti skiriama nuo 10 iki 40 proc. dydžio priemoka.

13. Nustatant papildomų funkcijų, užduočių sudėtingumą ir įvairovę atsižvelgiama į:

13.1. papildomų funkcijų, užduočių intensyvumą;

13.2. papildomų funkcijų, užduočių pobūdį (ar skiriamos tapačios užduotys, ar veiksmai ir (ar) procesai pasikartojantys, ar priskiriamos naujos funkcijos, užduotys);

13.3. papildomų funkcijų, užduočių apibrėžtumą (vyrauja apibrėžtos pagal standartus

atliekamos ar neapibrėžtos užduotys, kurias atliekant reikia savarankiškai surasti informaciją, būtinos specialiosios žinios ir pan.);

13.4. papildomų funkcijų, užduočių atlikimo savarankiškumą (Teismo darbuotojas priima sprendimus, reikalingus papildomoms funkcijoms, užduotims atlikti, ar jos vykdomos pagal kitų įgaliotų asmenų priimtus sprendimus (nurodymus);

13.5. sprendimų, priimamų vykdant papildomas funkcijas, užduotis, sudėtingumą (būtinai greitai sprendimai, sprendimams priimti reikia analitinio situacijos įvertinimo ir pan.);

13.6. papildomų funkcijų, užduočių atlikimo pagrindą (būtinumas išmanyti ir taikyti įstatymus, įstatymų įgyvendinamuosius teisės aktus).

14. Nustatant darbo krūvio, kuris susidaro dėl papildomų funkcijų, užduočių atlikimo, mastą atsižvelgiama į:

14.1. skiriamų papildomų funkcijų, užduočių skaičių;

14.2. papildomų užduočių, atliekamų skubos tvarka, skaičių;

14.3. laiką, reikalingą papildomoms funkcijoms, užduotims atlikti;

14.4. tai, ar papildomos funkcijos, užduotys atliekamos pagal teisės aktuose nustatytą reglamentavimą (pagal jame numatytas procedūras ir pan.), ar šiam darbui atlikti reikalingi analitiniai, kūrybiniai gebėjimai.

15. Tais atvejais, kai Teismo pirmininko nustatyta tvarka teisėjo padėjėjui ar vyriausiajam specialistui (teisininkui) skiriamas pavdavimas ir dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis, mokėtinos priemokos dydžiui apskaičiuoti panaudojama iki 60 proc. pareigybei, kuri pavaduojama, priskirtos pareiginės algos tenkančių lėšų sumos.

16. Nustatant atsakomybės lygį atsižvelgiama:

16.1. ar papildomos funkcijos, užduotys susijusios su kontrolės vykdymu;

16.2. ar atliekant papildomas funkcijas, užduotis priimami sprendimai turi įtakos Teismo organizacinei veiklai, Teisme dirbančių asmenų teisėms ir pareigoms, interesams.

17. Priemokos mokėjimas už priimto dirbti Teisme naujo darbuotojo mokymą:

17.1. Teismo darbuotojui gali būti skiriama priemoka, kai jam pavedama apmokyti naują darbuotoją, išskyrus kai Teismo skyriaus pirmininko patarėjas, teisėjo vyresnysis padėjėjas apmoko naujus teisėjų padėjėjus ar vyriausiuosius specialistus (teisininkus) arba kito darbuotojo pareigybės aprašyme numatyta tokia funkcija, ir Teismo skyriaus pirmininko patarėjas, teisėjo vyresnysis padėjėjas ar darbuotojas, kuriam nustatyta tokia funkcija, dėl objektyvių priežasčių negali apmokyti naujo darbuotojo;

17.2. Naują darbuotoją apmokyti pavedama paprastai vieno mėnesio laikotarpiu ir už tai skiriama 10 proc. priemoka;

17.3. išskirtiniais atvejais, atsižvelgiant į funkcijų, kurias atlikti pavedama išmokyti, specifiškumą (tam reikia technologinių, finansinių ar pan. žinių), naują darbuotoją gali būti pavedama mokyti dviejų mėnesių laikotarpiu ir (ar) už tai skiriama iki 20 proc. priemoka.

18. Priemoka paprastai neskiriama:

18.1. kai Teismo ar darbuotojo pavdavimas pagal pareigybės aprašymą ar kitus Teismo vidaus teisės aktus nustatytas konkrečiam kitam Teismo darbuotojui;

18.2. kai Teismo darbuotojui pavedama pavaduoti kitą darbuotoją, kai toks pavdavimas nėra nustatytas pagal pareigybės aprašymą ar kitus Teismo vidaus teisės aktus, iki 5 darbo dienų, pavdavimo metu atliekamos funkcijos, užduotys yra susijusios su pavaduojančio darbuotojo atliekama įprastine veikla ir (ar) jo darbo krūvis nėra reikšmingai padidėjęs;

18.3. to paties padalinio Teismo darbuotojų kasmetinių ar nemokamų atostogų, mokymų, komandiruočių metu likusiems dirbti darbuotojams, jiems atliekant įprastinę veiklą, kurios mastas nėra reikšmingai padidėjęs;

18.4. Teismo darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, jeigu laikinojo nedarbingumo laikotarpis yra iki 5 darbo dienų ir (ar) dėl to kitų to paties padalinio Teismo darbuotojų darbo krūvis (darbų mastas) nėra reikšmingai padidėjęs;

18.5. kai priskirtai užduočiai, nepatenkančiai į pareigybės aprašymu ar kitais Teismo

vidaus teisės aktais priskirtas funkcijas, atlikti iš esmės nereikia didesnės atsakomybės ir ji nėra tokio masto ar sudėtingumo, kad dėl jos atlikimo būtų reikšmingai padidėjęs darbo krūvis (darbų mastas).

19. Priemokos dydis gali būti mažinamas arba paskirta priemoka panaikinama, jei Teismo darbuotojas neatlieka jam pavestų papildomų funkcijų, užduočių, netinkamai jas atlieka arba anksčiau (nei buvo nustatyta) išnyksta pagrindai, dėl kurių jam buvo skirta priemoka.

20. Priemokos mokėjimas gali būti pratęstas, jei išlieka aplinkybės, dėl kurių priemoka skirta.

21. Įvertinus Aprašo 11–16 punktuose nurodytus kriterijus, gali būti priimamas sprendimas skirti mažesnę arba didesnę priemoką, nei siūloma tarnybiniame pranešime.

IV SKYRIUS SKATINIMO PRIEMONIŲ TAIKYMAS

22. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą Teismo darbuotojams gali būti taikomos šios skatinimo priemonės:

22.1. padėka;

22.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio piniginė išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Teismui nustatytus tikslus, rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus);

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

22.4. kvalifikacijos tobulinimo, susijusio su Teismo darbuotojui priskirtomis funkcijomis, įgyvendinant Teismui nustatytus tikslus, rezultatus ir uždavinius, ne didesne kaip Teismo darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus finansavimas;

22.5. vienkartinė piniginė išmoka.

23. Valstybės tarnautojams Aprašo 22 punkte numatytos priemonės gali būti taikomos ir jų veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius.

Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, jų veiklą vertinimo metu įvertinus labai gerai, prie kintamosios dalies papildomai gali būti skiriama premija (ši nuostata galioja iki 2025 metais atliekamo kasmetinio veiklos už 2024 metus vertinimo metu priimamų sprendimų įsigaliojimo).

24. Aprašo 22.5 papunktyje numatyta vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama nepriekaištingai (pavyzdinčiai) savo pareigas einantiems Teismo darbuotojams ir šiais atvejais:

24.1. Teismo ir (ar) teismų sistemos veikloje reikšmingų sukakčių ar atmintinų dienų, Darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis;

24.2. Teismo darbuotojo gyvenimo ir tarnybos bei darbo Teisme metų jubiliejinių sukakčių progomis.

25. Kiekvienu atskiru teisiniu pagrindu vienkartinė piniginė išmoka tam pačiam Teismo darbuotojui gali būti skiriama ne daugiau kaip vieną kartą per metus ir negali viršyti 100 proc. darbuotojui nustatytos pareiginės algos (pastoviosios dalies) dydžio.

26. Teismo 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.

27. Teismo darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama labai gerai, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo

įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

28. Įvertinus Teismo darbuotojo veiklą kaip viršijančią lūkesčius arba labai gerai, jam gali būti kompensuojamos jo turėtos anglų, prancūzų ar vokiečių kalbų žinių tobulinimo, nesusijusio su tiesioginių funkcijų atlikimu, išlaidos ne didesne nei pareiginės algos (pastoviosios dalies) dydžio suma per metus.

29. Teismo darbuotojui, kuris mokosi pagal formaliojo švietimo programą, **siekiant įgyti aukštesnį nei turimas išsilavinimas pasikeitus įstatyme nustatytam reikalavimui dėl išsilavinimo ar siekiant išsilavinimo, susijusio su priskirtoms funkcijoms atlikti reikalingos profesinės kvalifikacijos tobulinimu**, suteikiamos mokymosi atostogos mokant vidutinį darbo užmokestį už tokią šių mokymosi atostogų trukmę, kuri suderinta su tiesioginiu vadovu (dirbant su bylomis – ir su teisėju).

30. Teismo darbuotojui, Teisme dirbančiam ne trumpiau kaip 6 mėnesius ir siekiančiam dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programoje, susijusioje su kvalifikacijos kėlimu, arba mokytis savišvietos būdu, suteikiamos iki 5 darbo dienų per vienus darbo metus mokymosi atostogos, už šias mokymosi atostogas mokant pusę Teismo darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Prašymas leisti mokymosi atostogų teikiamas ne vėliau kaip prieš 20 darbo dienų.

31. Teismo darbuotojui, Teisme dirbančiam ne trumpiau kaip 3 mėnesius, jo ir į pareigas jį priimančio asmens susitarimu, gali būti suteiktos iki vieno metų trukmės atostogos kvalifikacijai tobulinti (valstybės tarnautojui) arba mokymosi atostogos (darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį) (pavyzdžiui, ilgalaiškės stažuotės tikslu), kurių metu darbuotojui paliekamos jo eitos pareigos, tačiau nemokamas jam nustatytas darbo užmokestis. Pasinaudoti šiomis atostogomis Teismo darbuotojas gali ne dažniau kaip vieną kartą per 5 metus.

32. Kitais atvejais, nei numatyta Aprašo 29-31 punktuose, kvalifikacijai tobulinti ir mokymuisi taikoma Darbo kodekse nustatyta mokymosi ir kitos rūšies atostogų suteikimo ir apmokėjimo tvarka.

33. Teismo darbuotojams sudaromos sąlygos dalyvauti centralizuotai Nacionalinės teismų administracijos ir (ar) Teismo organizuojamuose mokymuose, taip pat atsižvelgiant į jų veiklos pobūdį ir gerus veiklos rezultatus, gali būti leidžiama papildomai dalyvauti kitų nacionalinių ar tarptautinių institucijų, organizacijų rengiamuose mokymuose, trumpalaikėse stažuotėse, konferencijose ar pan. renginiuose, kurie susiję su priskirtomis funkcijomis, įgyvendinant Teismui nustatytus tikslus, rezultatus ir uždavinius, ir kurių išlaidas apmoka renginio organizatoriai.

34. Darbuotoją, dirbantį pagal darbo sutartį, kasmetinio veiklos vertinimo metu įvertinus labai gerai, tačiau nesant pakankamo Teismui skirto darbo užmokesčio fondo, darbuotojas gali būti papildomai skatinamas jam skiriant iki 5 mokamų poilsio dienų (ši nuostata galioja iki 2025 metais atliekamo kasmetinio veiklos už 2024 metus vertinimo metu priimamų sprendimų įsigaliojimo).

35. Teismo darbuotojai gyvenimo ir profesinių jubiliejinių sukakčių, Teismo ar teismų sistemos švenčių, atmintinų dienų progomis gali būti apdovanojami padėkomis ir (ar) vardinėmis dovanomis. Už nuopelnus teismų sistemai Teismo darbuotojas gali būti teikiamas teismų sistemos apdovanojimui gauti. Už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai valstybės tarnautojas gali būti teikiamas valstybės apdovanojimui gauti.

36. Šiame skyriuje numatytos finansinio pobūdžio skatinimo priemonės mokamos iš Teismo sutaupytų darbo užmokesčio lėšų.

V SKYRIUS MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS

37. Materialinė pašalpa Teismo darbuotojui gali būti skiriama, kai jo materialinė būklė tapo sunki dėl Aprašo 38–40 punktuose nurodytų aplinkybių.

38. Dėl Teismo darbuotojo motinos, tėvo, sutuoktinio (sugyventinio), vaiko (įvaikio), brolio (įbrolio) ar sesers (įseserės) mirties Teismo darbuotojui skiriama nuo vienos iki trijų minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa.

39. Dėl Teismo darbuotojo arba kartu su juo gyvenančio šeimos nario sunkios ligos gali būti skiriama vienkartinė iki vienos minimaliosios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa. Sprendžiant dėl konkretaus materialinės pašalpos dydžio atsižvelgiama į patirtų išlaidų už vaistų įsigijimą arba mokėjimo už būtinas mokamas medicinos paslaugas dydį, taip pat gali būti atsižvelgiama į nedarbingumo trukmę.

40. Dėl Teismo darbuotojo patirto turto netekimo dėl stichinės nelaimės gali būti skiriama iki dviejų minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa. Sprendžiant dėl konkretaus materialinės pašalpos dydžio atsižvelgiama į patirtų tiesioginių nuostolių dydį.

41. Teismo darbuotojui mirus, jo šeimos nariui, kuris organizuoja laidotuves, išmokama vieno mėnesio mirusiojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensacija.

42. Klausimas dėl materialinės pašalpos Teismo darbuotojui, taip pat dėl Aprašo 41 punkte numatyto mokėjimo skyrimo svarstomas, jei dėl to pateiktas rašytinis prašymas ir:

42.1. mirties faktą ir giminystės ryšį su mirusiuoju patvirtinantys dokumentai;

42.2. sveikatos būklę, nedarbingumo laikotarpį ir (ar) patirtas išlaidas už vaistų įsigijimą arba mokėjimą už būtinas mokamas medicinos paslaugas patvirtinantys dokumentai (Teismo darbuotojo nedarbingumo laikotarpį patvirtinančio dokumento pateikti nereikia, jei jį galima nustatyti naudojantis Teismui suteikta prieiga prie Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto informacinės sistemos);

42.3. stichinę nelaimę ir dėl jos patirtus turto netekimo tiesioginius nuostolius patvirtinantys dokumentai.

VI SKYRIUS SIŪLYMŲ IR PRAŠYMŲ TEIKIMO TVARKA

43. Siūlymą dėl priemokos ar Aprašo 22 punkte numatytų skatinimo priemonių skyrimo Teismo darbuotojui tarnybiniu pranešimu teikia Teismo pirmininko įgaliotas Teismo darbuotojas, Teismo skyrių pirmininkai ar jų įgalioti Teismo darbuotojai, struktūrinių padalinių vadovai, nepriskirtų struktūriniam padaliniui Teismo darbuotojų tiesioginiai vadovai, paprastai likus ne mažiau kaip 5 darbo dienoms iki priemokos ar Aprašo 22 punkte numatytų skatinimo priemonių taikymo laikotarpio pradžios.

44. Tarnybinis pranešimas dėl priemokos ar Aprašo 22 punkte numatytos skatinimo priemonės teikiamas Teismo kancleriui prieš tai jį suderinus su Teismo pirmininku tais atvejais, kai siūloma skirti priemonę ar Aprašo 22 punkte numatytą skatinimo priemonę Teismo darbuotojui, kurio funkcijos susijusios su pagalba nagrinėjant bylas arba Teismo organizacinės ir administracinės veiklos priežiūra, arba kai siūloma skirti priemonę Teismo darbuotojui, tiesiogiai pavaldžiam Teismo pirmininkui.

45. Tarnybiniame pranešime dėl siūlymo skirti Teismo darbuotojui priemonę ar Aprašo 22 punkte numatytą skatinimo priemonę nurodoma:

45.1. Teismo darbuotojo, dėl kurio kreipiamasi, pareigos, vardas ir pavardė;

45.2. priemokos ar skatinimo priemonės skyrimo faktinis pagrindas (pavadavimo būtinumo, padidėjusio darbų masto ir (ar) įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos, konkrečių papildomų užduočių ir (ar) kitų sąlygų, aplinkybių ar pan. trumpas aprašymas);

45.3. priemokos mokėjimo pradžios ir pabaigos data arba tam tikros sąlygos ar aplinkybės, kurioms atsiradus priemokos mokėjimas pasibaigia;

45.4. siūlomas nustatyti priemokos ar Aprašo 22 punkte numatytos skatinimo priemonės dydis (apimtis) (priemokos dydis nurodomas procentais; vienkartinės pinigines išmokos dydis nurodomas procentais nuo Teismo darbuotojo pareiginės algos (pastoviosios dalies) dydžio arba konkrečia pinigine išraiška, neviršijant Apraše nustatytų dydžių);

45.5. priemokos ar Aprašo 22 punkte numatytos skatinimo priemonės skyrimo teisinis pagrindas, nustatytas Apraše;

45.6. kiti siūlymą teikiančio asmens išskirtini reikšmingi kriterijai, aplinkybės.

46. Vienu tarnybiniu pranešimu gali būti teikiamas siūlymas dėl priemokos ar Aprašo 22 punkte numatytos skatinimo priemonės skyrimo keliems Teismo darbuotojams.

47. Prašymą skirti Aprašo 28 punkte numatytą skatinimo priemonę (kompensuoti užsienio kalbų mokymosi išlaidas), kuriame nurodomi mokymosi poreikio motyvai, Teismo kancleriui teikia Teismo darbuotojas, prieš tai jį suderinęs su tiesioginiu vadovu.

48. Prašymas leisti Aprašo 29–31 punktuose numatytų atostogų mokymuisi ir kvalifikacijai tobulinti teikiamas Teismo kancleriui, prieš tai jį suderinus su tiesioginiu vadovu (dirbant su bylomis – ir su teisėju).

49. Prašymas leisti dalyvauti Aprašo 33 punkte numatytuose renginiuose teikiamas Teismo kancleriui, prieš tai jį suderinus su tiesioginiu vadovu (dirbant su bylomis – ir su teisėju) ir laikantis tvarkos, nustatytos Teismo pirmininko įsakymu patvirtintame Komandiruočių rengimo, jų išlaidų apmokėjimo tvarkos apraše.

50. Prašymą skirti materialinę pašalpą kartu su Aprašo 42 punkte nurodytais dokumentais Teismo kancleriui teikia Teismo darbuotojas. Prašymas skirti materialinę pašalpą mirus Teismo darbuotojo artimajam giminaičiui ar šeimos nariui, numatytiems Aprašo 38 punkte, gali būti teikiamas ir Teismo darbuotojo tiesioginio vadovo.

51. Siūlymas dėl Aprašo 34 punkte numatytų papildomų mokamų poilsio dienų suteikimo darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, įrašomas į kasmetinio veiklos vertinimo išvadą.

52. Tarnybinį pranešimą, prašymą ar siūlymą vertinimo išvadoje teikiantis asmuo atsako už pateiktos informacijos teisingumą ir pagrįstumą.

53. Siūlymus dėl Aprašo 35 punkte numatyto apdovanojimo padėka ar vardine dovana žodžiu teikia Teismo pirmininko įgaliotas Teismo darbuotojas, Teismo skyrių pirmininkai ar jų įgalioti Teismo darbuotojai, struktūrinių padalinių vadovai, nepriskirtų struktūriniam padaliniui Teismo darbuotojų tiesioginiai vadovai. Teismo darbuotoją apdovanojimui už nuopelnus teismų sistemai ar valstybės tarnautoją už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai teikia Teismo pirmininkas savo iniciatyva arba atsižvelgdamas į Teismo darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymą.

54. Siūlymas dėl priemokos ar finansinio pobūdžio skatinimo priemonės skyrimo Teismo darbuotojui derinamas su vyresniuoju patarėju (vyriausiuoju buhalteriu), kuris įvertina, ar siūlomos skirti priemokos ar finansinio pobūdžio skatinimo priemonės dydis neviršija teisės aktuose nustatytų dydžių ir (ar) tai, kokią įtaką jų skyrimas turės Teismo asignavimams.

55. Teismo kancleris (jei sprendimas priimamas dėl Teismo kanclerio – Teismo pirmininkas), patikrinęs tarnybiniame pranešime arba prašyme nurodytas aplinkybes ir nusprendęs tenkinti tarnybiniame pranešime nurodytą siūlymą arba prašymą, dėl to priima įsakymą. Nesutikimas su siūlymu ar prašymu įforminamas rezoliucija, joje glaustai nurodant nesutikimo motyvus.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

56. Informacija apie Teismo darbuotojo gautus paskatinimus ir apdovanojimus įtraukiama į Teismo darbuotojo asmens bylą.

57. Nesant Teismo kanclerio, jam priskirtas funkcijas pagal šį Aprašą įgyvendina Teismo pirmininkas.

58. Šiame Apraše numatyti dokumentai tvarkomi (derinami, vizuojami, pasirašomi, teikiami ir (ar) pan.) naudojantis LITEKO II neprocesinių dokumentų valdymo moduliui ir apskaitomi bei saugomi pagal teisės aktų, kuriais reglamentuojamas dokumentų (personalo

ir kitais klausimais) valdymas, reikalavimus.
