

PATVIRTINTA
Rokiškio rajono savivaldybės
mero 2024 m. vasario 15 d.
potvarkiu Nr. MV-80

ROKIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ (IŠSKYRUS ŠVIETIMO ĮSTAIGAS) VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Rokiškio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų (išskyrus švietimo įstaigas) vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Rokiškio rajono savivaldybės (toliau – Savivaldybė) biudžetinių įstaigų vadovų (išskyrus švietimo įstaigų vadovus ir savivaldybės administracijos direktorių) (toliau – įstaigų vadovai) darbo apmokėjimo principus, pareigybių lygius, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, priemokų, skatinimo priemonių, pareiginės algos nustatymo atlikus tarnybinės veiklos vertinimą tvarką, materialinių pašalpų skyrimo tvarką.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 12 d. nutarimu Nr. 12 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimo Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ pakeitimo“.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Įstatymas) ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso sąvokas.

4. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopo 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 ar šeiminių 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 ĮSTAIGŲ VADOVŲ PAREIGYBIŲ LYGIAI

5. Įstaigų vadovų pareigybės priklauso biudžetinių įstaigų vadovų ir pavaduotojų pareigybių, priskiriamų A (A1 ir A2) lygiui, grupei.

6. A lygio pareigybėms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

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

6.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilyginta lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija.

7. Įstaigų vadovų pareigybių aprašymus tvirtina Rokiškio rajono savivaldybės meras (toliau – Savivaldybės meras) pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintą Biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokytojus, pareigybių aprašymo metodiką.

8. Įstaigos vadovo pareigybės aprašyme nurodoma:

- 8.1. pareigybės grupė;
- 8.2. pareigybės pavadinimas;
- 8.3. konkretus pareigybės lygis;
- 8.4. specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija ar kiti specialieji reikalavimai);
- 8.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

III SKYRIUS ĮSTAIGOS VADOVŲ DARBO UŽMOKESTIS

9. Įstaigos vadovų darbo užmokestį sudaro:
 - 9.1. pareiginė alga;
 - 9.2. kintamoji dalis (nustatoma atlikus veiklos vertinimą už 2023 metus¹ ir galioja iki kasmetinio veiklos vertinimo už 2024 metus);
 - 9.3. priemokos;
 - 9.4. pinigine išmoka;
 - 9.5 mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka;
10. Įstaigų vadovų pareiginė alga nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytam pareiginės algos (atlyginimo) baziniam dydžiui. Pareiginė alga apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant ir pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.
- 11 Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientą nustato savivaldybės meras pagal Įstatymą ir Aprašą.
12. Po 2024 m. sausio 1 d. biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai perskaičiuojami iki 2024 m. sausio 1 d. 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. Darbuotojams iki 2024 m. sausio 1 d. nustatyta pareiginė alga negali būti sumažinta tol, kol jie eina tas pačias pareigas, išskyrus Aprašo 32.1. papunktyje numatytą aplinkybę.
13. Kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali siekti 40 procentų pareiginės algos.
14. Įstaigų vadovų darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir apmokama įprastiniu darbo laiko režimu arba įstaigos vadovo pageidavimu toks dirbtas laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų.

IV SKYRIUS ĮSTAIGOS VADOVŲ PAREIGINĖ ALGA

15. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant ir pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.
16. Biudžetinių įstaigų vadovų, išskyrus mokyklų vadovus ir švietimo pagalbos įstaigų vadovus, pareiginės algos koeficientas nustatomas iš Aprašo priede nustatyto pareiginės algos koeficiento intervalo, atsižvelgiant biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos nustatymo kriterijus:

¹ Veiklos vertinimas už 2023 metus atliekamas pagal tvarką, nustatytą 2024 m. sausio 1 d.

įstaigos dydį t. y. įstaigos pareigybių sąraše nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių, biudžetinės įstaigos vadovo vadovaujamo darbo patirtį.

16.1. socialinių paslaugų srities įstaigų vadovų – atsižvelgiant į Įstatymo 1 priede nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu;

16.2. Papildomai įvertinus biudžetinės įstaigos vadovo, kaip Savivaldybės kultūros ir meno įstaigos aukščiausiojo profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojo nacionaliniu mastu įgytą pripažinimą, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 10 procentų, tarptautiniu mastu įgytą pripažinimą – 20 procentų;

16.2.1 Savivaldybės kultūros ir meno įstaigos aukščiausiojo profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojo nacionaliniu mastu įgytas pripažinimas – tai nacionalinės institucijos paskirta premija, apdovanojimas, garbės ženklas (medalis, ordinas ir pan.), pirmininko/prezidento pareigos nacionalinėje kultūros organizacijoje.

16.2.2. Tarptautiniu pripažinimu laikomi tokie pat įvertinimai, kaip numatyta 16.2.1 papunktyje, tik gauti iš tarptautinių kultūros politiką formuojančių ir/ar įgyvendinančių organizacijų;

16.3. socialinių paslaugų srities įstaigų vadovams pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į vadovo turimą galiojančią kvalifikacinę kategoriją: jeigu kvalifikacinė kategorija pirma (žemiausia), pareiginės algos koeficientas didinamas 15 procentų, jeigu antra (aukštesnė) – 20 procentų, jeigu trečia (aukščiausia) – 30 procentų.

17. Vadovaujamo darbo patirtis apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ar organizacijoms ir (ar) jų padaliniams.

18. Pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (toliau – Kriterijai):

18.1. Vadovaujamo darbo patirtis:

18.1.1. nuo 5 iki 10 metų – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas 0,08;

18.1.2. daugiau kaip 10 metų – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas 0,16;

18.2. Pareigybių skaičiaus vadovaujamoje įstaigoje:

18.2.1. 51–100 pareigybių – minimalus pareiginės koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento intervalo) gali būti didinamas 0,16;

18.2.2. 101–200 pareigybių – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas 0,32;

18.2.3. 201 ir daugiau pareigybių – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinama 0,48;

19. Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo:

19.1. pasikeitus vadovaujamo darbo patirčiai;

19.2. pasikeitus biudžetinės įstaigos pareigybių sąraše nustatytam darbuotojų pareigybių skaičiui;

19.3. merui patvirtinus naujus pareiginės algos koeficientų dydžius.

20. Įstaigos vadovas motyvuotą prašymą dėl pareiginės algos koeficiento pakeitimo pagal Aprašo 19.1. ir 19.2. papunkčiuose nurodytais atvejais teikia Savivaldybės merui. Prašymas turi būti suderintas su įstaigą kuriojančiu Rokiškio rajono savivaldybės administracijos (toliau – Savivaldybės administracija) skyriaus vedėju.

21. Naujai priimamų įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal Aprašo 16 ir 18 punktus.

V SKYRIUS PRIEMOKŲ DYDŽIAI IR JŲ SKYRIMO TVARKA

22. Įstaigų vadovams gali būti skiriamos šios priemokos:

22.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo ar vadovo pareigbei nustatytas funkcijas;

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

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

23. Kiekviena priemoka, nurodyta Aprašo 22.1–22.3. papunkčiuose negali būti mažesnė kaip 15 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Priemokos dydis nustatomas įvertinus papildomo darbo krūvio ar papildomų pareigų, užduočių apimtį, sudėtingumą, svarbumą, intensyvumą.

24. Priemokos terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių pasibaigimo ar pasikeitimo, bet ne ilgiau nei iki kalendorinių metų pabaigos, išskyrus priemokas, kurios mokamos iki tam tikrų aplinkybių pasibaigimo ar pasikeitimo datos.

25. Konkrečius priemokos dydžius Įstaigos vadovui nustato Rokiškio rajono savivaldybės meras.

VI SKYRIUS SKATINIMO PRIEMONĖS, JŲ SKYRIMO TVARKA

26. Už nepriekaištingą pareigų ir (ar) ypatingos svarbos užduočių atlikimą Įstaigų vadovai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis, neviršijant Įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų, Savivaldybės mero potvarkiu:

26.1. padėka;

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

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

26.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

26.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip Įstaigos vadovo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

26.6. kintamąją dalimi.

27. Prie 26.2–26.6. papunkčiuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

28. Įstaigos vadovai, jeigu buvo nustatyta, kad per 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai Įstaigos vadovo veikla vertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Lietuvos Respublikos Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

29. Ypatingos svarbos užduotimi laikoma:

29.1. Įstaigos vardo garsinimas ar žinomumo didinimas nacionaliniu mastu;

29.2. naujos iniciatyvos ar nauja projektinė veikla, kurių metu aktyviai ir gausiai įtraukiama rajono bendruomenė.

29.3. inovatyvių priemonių, kurios reikšmingai įtakoja Įstaigos teikiamų paslaugų kokybę ar Įstaigos ekonominius rodiklius, įdiegimas;

VII SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

30. Vadovų veikla vertinama vadovaujantis Įstatymo atitinkamų kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

31. Kai vadovo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, Savivaldybės mero sprendimu gali būti:

31.1. Įstaigos vadovui, nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnis negu Aprašo 1 priede ir vadovo pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas.

31.2. taikomos Aprašo 26 punkte nustatytos skatinimo priemonės.

32. Kai Įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Savivaldybės mero sprendimu gali būti:

32.1. 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 vadovo pareigybei Aprašo 1 priede nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas.

32.2. perkeltas į žemesnes pareigas toje pačioje įstaigoje, jei tai neprieštaruoja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui,

32.3. sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės Įstaigos vadovo veiklos gerinimo planas (pridedama).

33. Kai vadovo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia. kai vadovo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau jam nustatomas privalomas kvalifikacijos kėlimas.

VIII SKYRIUS MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS

34. Įstaigos vadovui gali būti skiriama materialinė pašalpa, jei jo materialinė būklė tapo sunki:

34.1. dėl jo paties ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas Įstaigos vadovas, ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateiktas Įstaigos vadovo rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, skiriama iki 3 minimalių mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa;

34.2. artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įsakymu nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ir rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas Įstaigos vadovas, mirties atveju, jeigu yra pateiktas Įstaigos vadovo rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, skiriamas iki 3 minimalių mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa;

34.3. mirus įstaigos vadovui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu, išmokama iki 5 minimalių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

35. Materialinę pašalpą Įstaigos vadovui ar jo šeimos skiria Savivaldybės meras.

36. Materialinė pašalpa įstaigos vadovui ar jo šeimos nariams mokama iš Įstaigos vadovo vadovaujamos biudžetinės įstaigos lėšų.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

37. Aprašas gali būt keičiamas, papildomas, panaikinamas Savivaldybės mero potvarkiu.

38. Prieš keičiant Aprašą, vykdomas Įstaigų vadovų informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

Rokiškio rajono savivaldybės biudžetinių
įstaigų (išskyrus švietimo įstaigas) vadovų
darbo apmokėjimo sistemos aprašo
1 priedas

**ĮSTAIGŲ (IŠSKYRUS ŠVIETIMO) VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS
DALIES KOEFICIENTŲ LENTELĖ**

Savivaldybės įstaigos grupė	Vadovaujamo darbo patirtis (metais)	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)
I grupė (201 ir daugiau pareigybių)	Vadovaujamo darbo patirtis iki 5 metų	1,91 – 2,71
	Vadovaujamo darbo patirtis nuo daugiau kaip 5 iki 10	2,01 – 2,85
	Vadovaujamo darbo patirtis daugiau kaip 10	2,12 – 3,00
II grupė (101-200 pareigybių)	Vadovaujamo darbo patirtis iki 5 metų	1,70 – 2,42
	Vadovaujamo darbo patirtis nuo daugiau kaip 5 iki 10	1,81 – 2,54
	Vadovaujamo darbo patirtis daugiau kaip 10	1,91 – 2,71
III grupė (51-100 pareigybių)	Vadovaujamo darbo patirtis iki 5 metų	1,50 – 2,12
	Vadovaujamo darbo patirtis nuo daugiau kaip 5 iki 10	1,60 – 2,27
	Vadovaujamo darbo patirtis daugiau kaip 10	1,70 – 2,42
IV grupė (50 ir mažiau pareigybių)	Vadovaujamo darbo patirtis iki 5 metų	1,29 – 1,83
	Vadovaujamo darbo patirtis nuo daugiau kaip 5 iki 10	1,39 – 1,98
	Vadovaujamo darbo patirtis daugiau kaip 10	1,50 – 2,12

Rokiškio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų (išskyrus švietimo įstaigas) vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašo 2 priedas

ROKIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ (IŠSKYRUS ŠVIETIMO ĮSTAIGAS) VADOVŲ VEIKLOS REZULTATŲ GERINIMO PLANAS

_____ direktoriaus (-ės) _____
(Biudžetinės įstaigos pavadinimas) (Biudžetinės įstaigos vadovo, kuriam sudaromas planas vardas, pavardė)

_____ veiklos rezultatų gerinimo planas sudaromas _____
_____ laikotarpiui.
(laikotarpis, kuriam nustatomas veiksmų gerinimo planas)

Veiklos gerinimo plano tikslas: _____

Eil. Nr.	Valdymo tobulinimo, veiklos efektyvumo didinimo sritis	Sprendžiamos problemos, tikslai	Priemonės ir tikslai problemos šalinimui	Priemonių ir veiksmų įgyvendinimo terminas	Siekiamas rezultatas	Pastabos

Kitas veiklos gerinimo plane numatytų pasiektų tarpinių rezultatų aptarimas numatomas:

Su veiklos gerinimo plano sudarymu susipažinau ir sutinku _____

Savivaldybės meras _____