



MOLĖTŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS MERAS

POTVARKIS

DĖL MOLĖTŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO

2024 m. spalio 3 d. Nr. B4-70

Molėtai

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 25 straipsnio 5 dalimi, 27 straipsnio 2 dalies 7 punktu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo 5 straipsnio 2 dalimi, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsniu:

1. T v i r t i n u Molėtų rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą (pridedama).

2. P r i p a ž į s t u netekusiu galios Molėtų rajono savivaldybės mero 2024 m. sausio 31 d. potvarkį Nr. B4-8 „Dėl Molėtų rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimo“ su visais pakeitimais ir papildymais.

Šis potvarkis gali būti skundžiamas Molėtų rajono savivaldybės merui (Vilniaus g. 44, 33140 Molėtai) Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo nustatyta tvarka arba Lietuvos administracinių ginčų komisijos Panevėžio apygardos skyriui (Respublikos g. 62, 35158 Panevėžys) Lietuvos Respublikos ikiteisminio administracinių ginčų nagrinėjimo tvarkos įstatymo nustatyta tvarka arba Regionų apygardos administracinio teismo Panevėžio rūmams (Respublikos g. 62, 35158 Panevėžys) Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka per vieną mėnesį nuo jo paskelbimo arba įteikimo suinteresuotai šaliai dienos.

Savivaldybės meras

Saulius Jauneika

MOLĖTŲ RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Molėtų rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas) ir nustato Molėtų rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų (toliau – įstaigų vadovai) darbo apmokėjimo principus, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, priemonių, skatinimo priemonių dydžius ir skyrimo tvarką, kintamosios dalies dydžius ir skyrimo tvarką, kasmetinio veiklos vertinimo tvarką. Tai, kas nenumatyta Sistemoje, sprendžiama taip, kaip nustatyta Įstatyme.

2. Sistemoje vartojamos sąvokos atitinka– Įstatymo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso sąvokas

3. Sistema nustatyta vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, 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.

3. Įstaigų vadovų darbo užmokestį sudaro:

3.1. pareiginė alga;

3.2. priemokos;

3.3. piniginė išmoka;

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

3.5. kintamoji dalis.

4. Įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai, priemonių dydžiai nustatomi ir skiriami, piniginės išmokos, materialinės pašalpos skiriamos Savivaldybės mero potvarkiu.

II SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMO KRITERIJAI

5. 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 iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

6. Įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai nustatomi:

6.1. švietimo įstaigų vadovų – pagal Įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą. Mokyklų vadovams, dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių

specialiųjų ugdymosi poreikių, – Įstatymo 2 priedo 42 punkte nustatyti pareiginės algos koeficientai didinami 5 procentais;

6.2. švietimo pagalbos įstaigos vadovų – pagal Įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į įstaigos pareigybių sąrašą nustatytą pareigybių skaičių, vadovaujamo darbo patirtį ir Sistemoje nustatytus kriterijus;

6.3. visų kitų biudžetinių įstaigų vadovų – iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareigybės pareiginės algos koeficientų intervalo, atsižvelgiant į Sistemoje numatytus pareiginės algos nustatymo kriterijus.

6.4. Nustatant socialinių paslaugų srities Įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientus privalomai taikomi šie kriterijai:

6.4.1. Įstatymo 1 priedo 1 eilutėje nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu;

6.4.2. pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į Įstaigos 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.

7. Kultūros įstaigų vadovų minimalus koeficientas koreguojamas pagal valstybės ir savivaldybės biudžetuose numatytus papildomus asignavimus kultūros darbuotojų darbo užmokesčio didinimui.

8. Pedagoginio darbo stažas apskaičiuojamas sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas pedagoginis darbas. Pareigybių, kurias atliekant darbas laikomas pedagoginiu ir įskaitomas į pedagoginio darbo stažą, sąrašą tvirtina švietimo, mokslo ir sporto ministras.

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

10. Pedagoginio darbo stažas/vadovaujamo darbo patirtis, įgyta kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose, yra vertinama tik tuo atveju, kai vadovas pateikia pažymą (dokumentą) iš atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos apie darbo stažą/įgytą patirtį.

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

11.1. vadovaujamo darbo patirtis (metais): nuo daugiau kaip 5 iki 10 metų - minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) didinamas per 0,08, nuo daugiau kaip 10 iki 15 metų – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) didinamas per 0,9; nuo daugiau kaip 15 metų – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) didinamas per 0,16;

11.2. pareigybių skaičius vadovaujamoje įstaigoje 51–100 pareigybių – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) didinamas per 0,02; 101–200 pareigybių – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) didinamas per 0,04;

11.3. veiklos sudėtingumas (teikiamos kelios paslaugos, įstaiga turi padalinius), gebėjimas pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus, aukšti kolektyvų pasiekimai, jų pripažinimas nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) didinamas per 0,08;

11.4. gebėjimas pritraukti trūkstamus aukštos kvalifikacijos specialistus, aukšti mokinių pasiekimai, jų laimėjimai nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu – pareiginės algos koeficientas (nustatytas Įstatymo 2 priede) didinamas per 0,01;

11.5. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimas, visuomeninė, švietėjiška veikla, susijusi su įstaigos vykdomomis funkcijomis – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) / pareiginės algos koeficientas (nustatytas Įstatymo 2 priede) didinamas per 0,01;

11.6. įvairiapusiška įstaigos veikla, naujų idėjų ir iniciatyvų įgyvendinimas, įstaigos žinomumas, pasiekimų sklaida – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede

nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) / pareiginės algos koeficientas (nustatytas Įstatymo 2 priede) didinamas per 0,01.

12. Siūlymą dėl vadovo pareiginės algos koeficiento nustatymo Savivaldybės merui teikia įstaigą kuriojančio Savivaldybės administracijos padalinio vadovas:

12.1. dėl švietimo ir kultūros įstaigų vadovų – Savivaldybės administracijos Kultūros ir švietimo skyriaus vedėjas;

12.2. dėl socialinių paslaugų įstaigų vadovų – Savivaldybės administracijos Socialinės paramos skyriaus vedėjas.

13. Siūlyme nurodytas konkretus vadovo (išskyrus vadovus, nurodytus Sistemos 6.1 ir 6.2 papunkčiuose) pareiginės algos koeficientas negali viršyti Įstatymo 1 priede nustatyto didžiausio vadovo pareiginės algos koeficiento dydžio. Vadovų, nurodytų Sistemos 6.1 ir 6.2 papunkčiuose, maksimalūs pareiginės algos koeficiento didinimo dydžiai bei jų taikymo tvarka nustatyti Įstatymo 2 priedo atitinkamai 45 ir 52 punktuose.

14. Konkretų vadovo pareiginės algos koeficientą nustato Savivaldybės meras, atsižvelgdamas į Sistemos 12 punkte nurodytą siūlymą bei į įstaigos darbo užmokesčio fondą.

15. Jei vadovui einant pareigas įvyksta įstaigos struktūriniai ar organizaciniai pokyčiai arba atsiranda kitų aplinkybių, nurodytų Įstatyme ar darančių įtaką Sistemoje nustatytiems Kriterijams, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti vadovui nustatytą pareiginės algos koeficientą, tai šis koeficientas iš naujo nustatomas Savivaldybės mero potvarkiu, vadovaujantis Įstatyme nustatytais koeficientų dydžiais bei Sistemoje nustatyta tvarka.

III SKYRIUS

PRIEMOKOS IR JŲ MOKĖJIMO TVARKA

16. Vadovams gali būti skiriamos šios priemokos:

16.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, gali būti skiriama nuo 10 iki 60 procentų jo pareiginės algos dydžio priemoka;

16.2. už įstaigų vadovo funkcijų laikiną atlikimą (kol nepriimtas įstaigos vadovas, ilgalaikės ligos (trunkančios ilgiau nei 10 darbo dienų), tikslinių atostogų atvejais ir pan.) pavaduojančiam darbuotojui gali būti skiriama nuo 15 iki 50 procentų jo pareiginės algos dydžio priemoka;

16.3. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos, gali būti skiriama nuo 10 iki 30 procentų jo pareiginės algos dydžio priemoka;

16.4. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė, gali būti skiriama nuo 10 iki 30 procentų jo pareiginės algos dydžio priemoka.

17. Priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Priemokos dydis nustatomas įvertinus papildomo darbo krūvio ar papildomų pareigų, užduočių apimtį, sudėtingumą, svarbą, intensyvumą.

18. 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:

18.1. kai pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas laikino nedarbingumo, nėštumo ir gimdymo atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti laikotarpiu;

18.2. iš projektinių lėšų už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą atitinkamo projekto vykdymo laikotarpiui.

19. Priemoka skiriama įstaigą kuriojančio Savivaldybės administracijos padalinio vadovo ar konkretaus specialisto siūlymu.

20. Konkretų priemokos dydį, nurodant už ką skiriama priemoka, nustato Savivaldybės meras, atsižvelgdamas į įstaigą kuriojančio Savivaldybės administracijos skyriaus vadovo siūlymą ir

suderinus potvarkio projektą su Finansų skyriumi. Priemokos skiriamos Savivaldybės mero potvarkiu.

IV SKYRIUS

ĮSTAIGŲ VADOVŲ VERTINIMAS, SKATINIMAS

21. Įstaigos vadovų veikla vertinama teisės aktų nustatyta tvarka.
22. Įstaigos vadovo veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jo kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.
23. Įstaigos vadovo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina vadovo pareigas toje biudžetinėje įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla.
24. Įstaigos vadovas vertinimo išvadą (metų veiklos ataskaitą) pateikia Savivaldybės administracijos skyriui, kuriojančiam įstaigą. Įstaigą kuriojančio skyriaus vedėjas teikia siūlymą Savivaldybės merui dėl įstaigos vadovo vertinimo.
25. Savivaldybės meras ar jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į įstaigą kuriojančio Savivaldybės administracijos skyriaus vedėjo siūlymą, įstaigos vadovo praėjusių metų veiklą gali įvertinti taip:
 - 25.1. viršijanti lūkesčius;
 - 25.2. atitinkanti lūkesčius;
 - 25.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;
 - 25.4. neatitinkanti lūkesčių.
26. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos vadovo veiklą kaip viršijančią lūkesčius, gali būti taikoma viena iš šių priemonių:
 - 26.1. gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba;
 - 26.2. nustatoma 10, 15 arba 20 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis:
 - 26.2.1. 20 procentų – jei visi planuoti lūkesčiai įvykdyti laiku ir viršyti visi sutartiniai vertinimo rodikliai, atliktos užduotys, orientuotos į įstaigos veiklos pokytį ar proceso tobulinimą, įdiegti kokybės valdymo metodai;
 - 26.2.2. 15 procentų – jei visi planuoti lūkesčiai įvykdyti laiku ir viršyti kai kurie sutartiniai vertinimo rodikliai, įstaigos veiklos administravimo veikloje pasiekta žymiai geresnių rezultatų, pagerinta įstaigos veikla;
 - 26.2.3. 10 procentų – jei visi planuoti lūkesčiai įvykdyti laiku ir viršyti kai kurie sutartiniai vertinimo rodikliai, įstaigos veiklos administravimo veikloje pasiekta geresnių rezultatų, pagerinta įstaigos veikla.
27. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos vadovo veiklą kaip atitinkančią lūkesčius, jei įstaigos vadovas iš esmės pasiekė veiklos rezultatus pagal sutartus vertinimo rodiklius, tačiau užduotys buvo mažesnio masto ir svarbos, nustatoma 5 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis.
28. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos vadovo veiklą kaip iš dalies atitinkančią lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau įstaigos vadovui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.
29. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos vadovo veiklą kaip neatitinkančią lūkesčių, mero įgalioto asmens (jeigu biudžetinės įstaigos vadovo veiklos vertinimą buvo įgaliotas atlikti kitas asmuo) rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, mero sprendimu:
 - 29.1. įstaigos vadovui, atsižvelgiant į Sistemos nuostatas, 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 nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, o mokyklos vadovui, jo pavaduotojui ugdymui, mokinių ugdymą organizuojančio skyriaus vedėjui, švietimo pagalbos įstaigos vadovui, jo pavaduotojui ir švietimo pagalbos įstaigos

skyriaus vedėjui, kurių darbas laikomas pedagoginiu, taikant 0,1 mažesnę pareiginės algos koeficientą;

29.2. įstaigos vadovas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas toje pačioje biudžetinėje įstaigoje, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (įstaigos vadovas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas);

29.3. gali būti sudaromas ne trumpesnis negu 2 mėnesių ir ne ilgesnis negu 6 mėnesių trukmės įstaigos vadovo veiklos gerinimo planas.

30. Neeilinis įstaigos vadovo veiklos vertinimas atliekamas Savivaldybės mero sprendimu šiais atvejais:

30.1. kuriojančio Savivaldybės administracijos skyriaus vedėjo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su įstaigos vadovo veiklos rezultatais viršijus lūkesčius;

30.2. įstaigos vadovo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

30.3. jei įstaigos vadovo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

31. Sprendimą dėl įstaigų vadovų praėjusių kalendorinių metų veiklos įvertinimo, pareiginės algos koeficiento, kintamosios dalies dydžio ar kitų skatinimo priemonių nustatymo ir skyrimo priima Savivaldybės meras. Sprendimas įforminamas mero potvarkiu.

32. Įstaigos vadovai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

32.1. padėka;

32.2. vienos pareiginės algos dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

32.3. suteikiant 5 mokamas papildomas poilsio dienas, paliekant nustatytą darbo užmokestį. Šios dienos turi būti išnaudotos per metus nuo poilsio dienų suteikimo;

32.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka.

33. Įstaigos vadovai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

34. Sprendimą dėl įstaigų vadovų skatinimo priima Savivaldybės meras, savivaldybės administracijos padalinio, kuriojančio biudžetinę įstaigą siūlymu. Priėmus sprendimą skatinti įstaigos vadovą pinigine išmoka, ji mokama iš įstaigos vadovo vadovaujamai biudžetinei įstaigai skirtų lėšų. Sprendimas įforminamas mero potvarkiu.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

35. Sistema gali būti keičiama, papildoma, panaikinama Savivaldybės mero potvarkiu.

36. Ši Sistema taikoma įstaigų vadovams tiek, kiek kiti Lietuvos Respublikos teisės aktai nenustato kitaip.