



## **PANEVĖŽIO RAJONO SAVIVALDYBĖS TARYBA**

### **SPRENDIMAS**

#### **DĖL PANEVĖŽIO RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO**

2019 m. gruodžio 31 d. Nr. T-280

Panevėžys

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 16 straipsnio 4 dalimi, 18 straipsnio 1 dalimi ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Savivaldybės taryba **n u s p r e n d ž i a**:

1. Patvirtinti Panevėžio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą (pridedama).

2. Pripažinti netekusiu galios Savivaldybės tarybos 2018 m. rugpjūčio 30 d. sprendimą Nr. T-163 „Dėl Panevėžio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimo“ su visais pakeitimais ir papildymais.

3. Sprendimas įsigalioja 2020 m. sausio 1 d.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Savivaldybės meras

Povilas Žagunis

## **PANEVĖŽIO RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

### **I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Ši Panevėžio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato Panevėžio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų (toliau – biudžetinės įstaigos) vadovų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, materialines pašalpas, pareigybių lygius ir grupes, taip pat kasmetinį veiklos vertinimą.

### **II. SKYRIUS ĮSTAIGŲ GRUPĖS IR PAREIGYBĖS**

2. Biudžetinės įstaigos skirstomos į grupes:

2.1. I grupė – kai pareigybių sąrašė yra 201 ir daugiau pareigybių;

2.2. II grupė – kai pareigybių sąrašė yra 51 iki 200 pareigybių;

2.3. III grupė – kai pareigybių sąrašė yra 50 ir mažiau pareigybių.

3. Biudžetinės įstaigos vadovo pareigybė priskiriama A (A1 ar A2) lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti.

4. Pareigybių, priskiriamų 3 punkte nurodytam lygiui, būtinas išsilavinimas:

4.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

4.1.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

4.1.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu.

5. Biudžetinės įstaigos vadovo pareigybės aprašymą tvirtina Savivaldybės meras pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintą Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų pareigybių aprašymo metodiką.

6. Biudžetinės įstaigos vadovo pareigybės aprašyme nurodoma:

6.1. pareigybės grupė;

6.2. pareigybės pavadinimas;

6.3. konkretus pareigybės lygis;

6.4. specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, vadovaujamo ir/ar profesinio darbo patirtis, profesinė kvalifikacija ir kiti Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro, Lietuvos Respublikos kultūros ministro, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyti kvalifikaciniai reikalavimai atitinkamos srities įstaigų vadovams);

6.5. pareigybei priskirtos funkcijos, atsižvelgiant į biudžetinės įstaigos uždavinius ir funkcijas;

6.6. specialūs reikalavimai turi būti aprašomi taip, kad juos būtų galima objektyviai patikrinti;

6.7. gali būti nurodomas pavaldumas, paskirtis, atsakomybė už pažeidimus, padarytus vykdant savo veiklą, už pareigų netinkamą vykdymą ar nevykdymą, už padarytą materialinę žalą.

### III SKYRIUS

#### DARBO UŽMOKESTIS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

7. Biudžetinių įstaigų vadovų darbo užmokestį sudaro:

7.1. pareiginė alga (pastovioji ir kintamoji dalys arba tik pastovioji dalis, jei šios Sistemos nustatyta tvarka kintamoji dalis nenustatoma);

7.2. priemokos;

7.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų;

7.4. premijos.

8. Pareiginės algos pastovioji dalis:

8.1. biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus pareiginės algos baziniam dydžiui, kuris nustatomas Lietuvos Respublikos Seimo. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio;

8.2. biudžetinių staigų vadovų, išskyrus mokyklų vadovus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal šios Sistemos 1 priedą, atsižvelgiant į pareigybių sąrašą nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių ir vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniais, bei į veiklos sudėtingumą, darbo krūvį, atsakomybės lygį, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą ir kitus kriterijus;

8.3. mokyklų vadovų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal šios Sistemos 2 priedą, atsižvelgiant į mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą (pareigybių, kurias einant atliekamas darbas yra laikomas pedagoginiu ir įskaitomas į pedagoginio darbo stažą, sąrašą tvirtina Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministras) ir veiklos sudėtingumą, įgyvendinamų ugdymo programų skaičių;

8.4. A1 lygio pareigybėms pagal šioje Sistemoje nustatytus dydžius pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 20 procentų;

8.5. nustatant pareiginės algos pastoviąją dalį, papildomai įvertinamas savivaldybės kultūros ir meno įstaigų aukščiausiojo profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojų nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytas pripažinimas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas atskirų profesijų atstovų trūkumas darbo rinkoje, darbuotojo aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Šiais atvejais šios Sistemos 1 ir 2 prieduose nustatyti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 100 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis didinama atsižvelgiant į socialinių paslaugų srities darbuotojo turimą kvalifikacinę kategoriją: už pirmą (žemiausią) kvalifikacinę kategoriją – 10 procentų, už antrą (aukštesnę) – 15 procentų, už trečią (aukščiausią) – 25 procentais. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų;

8.6. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento padidinimas 8.4 ir 8.5 papunkčiuose nustatytais pagrindais negali viršyti 100 procentų šios Sistemos 1 ir 2 prieduose nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio;

8.7. biudžetinės įstaigos vadovo pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) negali viršyti praėjusio ketvirčio biudžetinės įstaigos darbuotojų 4 vidutinių pareiginių algų (pastoviųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžių;

8.8. biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nuostatas ir šią Sistemą. Pareiginės algos

pastoviosios dalies koeficientas, išskyrus mokyklų vadovus, nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo patirčiai ar nustačius, kad biudžetinės įstaigos vadovo pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) viršija praėjusio ketvirčio biudžetinės įstaigos darbuotojų 4 vidutinius pareiginių algų (pastoviųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžius. Mokyklų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus mokinių skaičiui, pedagoginio darbo stažui, veiklos sudėtingumui ar nustačius, kad mokyklos vadovo pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) viršija praėjusio ketvirčio mokyklos darbuotojų 4 vidutinius pareiginių algų (pastoviųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžius;

8.9. biudžetinių įstaigų vadovų, išskyrus mokyklų vadovus, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas 8.8 papunktyje nurodytais atvejais, išskyrus vadovaujamojo darbo patirtį, nustatomas iš naujo sausio 1 d. ir liepos 1 d., mokyklų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas 8.8 papunktyje nustatytais atvejais, išskyrus pedagoginio darbo stažą, nustatomas iš naujo sausio 1 d. ir rugsėjo 1 d., biudžetinės įstaigos vadovas raštu ne vėliau kaip per 5 darbo dienas informuoja Savivaldybės merą apie aplinkybes, turinčias įtakos pareiginės algos pastoviosios dalies naujo koeficiento nustatymui;

8.10. biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą pagal Sistemos 1 ir 2 prieduose numatytus koeficientus ir koeficientų didinimo kriterijus bei atsižvelgdamas į šios Sistemos 8.4–8.6 papunkčiuose nurodytus kriterijus nustato Savivaldybės meras.

#### 9. Pareiginės algos kintamoji dalis:

9.1. biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal įstaigos vadovui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, išskyrus šios Sistemos 9.3 papunktyje nurodytą atvejį;

9.2. pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma iki kito įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies (įskaitant ir pareiginės algos pastoviąją dalį, padidintą pagal 8.4 ir 8.5 papunkčius, bei Sistemos 1 ir 2 prieduose nurodytus koeficientų didinimo kriterijus);

9.3. biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, taip pat įstaigos vadovui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į vadovo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ji negali būti didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo;

9.4. perkėlus darbuotoją į kitas pareigas toje pačioje biudžetinėje įstaigoje, pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito biudžetinės įstaigos darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo;

9.5. konkrečius biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos kintamosios dalies procentinius dydžius pagal šią Sistemą, įvertinus jo praėjusių metų veiklą, nustato Savivaldybės meras;

9.6. pareiginės algos kintamoji dalis į biudžetinės įstaigos vadovo darbo sutartį neįrašoma, biudžetinės įstaigos vadovas pasirašytinai supažindinamas su Savivaldybės mero potvarkiu dėl pareiginės algos kintamosios dalies procentinio dydžio nustatymo.

#### 10. Priemokos:

10.1. priemokos biudžetinių įstaigų vadovams gali būti mokamos:

10.1.1. už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;

10.1.2. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas, ar už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą;

10.2. priemokos gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio;

10.3. priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio;

10.4. konkretų priemokos dydį, nurodant už ką skiriama, nustato Savivaldybės meras.

11. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis biudžetinių įstaigų vadovams mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, apie tai susitariant darbo sutartyje, už nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

12. Premijos:

12.1. biudžetinių įstaigų vadovams ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos kiekvienu nurodytu atveju:

12.1.1. atlikus vienkartinės biudžetinės įstaigos veiklai ypač svarbias užduotis;

12.1.2. labai gerai įvertinus biudžetinės įstaigos vadovo veiklą;

12.1.3. įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir savo noru nutraukus darbo sutartį;

12.2. premija negali viršyti įstaigos vadovui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio;

12.3. premijos skiriamos neviršijant biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų;

12.4. konkretų premijos dydį, nurodant už ką skiriama, nustato Savivaldybės meras;

12.5. premija, numatyta 12.1 papunktyje, neskiriama, jeigu įstaigos vadovas per paskutinius 12 mėnesių padaro darbo pareigų pažeidimą.

13. Materialinės pašalpos:

13.1. biudžetinės įstaigos vadovams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, 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 ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra biudžetinės įstaigos vadovo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų;

13.2. mirus biudžetinės įstaigos vadovui, jo šeimos nariams iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai;

13.3. materialinę pašalpą biudžetinės įstaigos vadovui skiria Savivaldybės meras.

#### **IV SKYRIUS**

#### **ĮSTAIGŲ VADOVŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS**

14. Biudžetinių įstaigų vadovų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti biudžetinių įstaigų vadovų praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus, jų įvertinimo rodiklius ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

15. Biudžetinių įstaigų vadovų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis atitinkamai Lietuvos Respublikos kultūros ministro, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro, Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintu atitinkamos srities kultūros ir meno darbuotojų, socialinių paslaugų srities darbuotojų, sveikatos priežiūros specialistų, švietimo įstaigų vadovų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų biudžetinių įstaigų vadovų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintu Biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo aprašu.

16. Kiekvienais metais, iki sausio 31 d., mokyklų vadovams – iki kovo 1 d. Savivaldybės meras, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar atitinkamo ministro, nurodyto šios Sistemos 15 punkte, nustatyta tvarka ir atsižvelgdamas į metinio veiklos plano priemones bei savivaldybės administracijos skyriaus, kuruojančio biudžetinę įstaigą, pateiktus siūlymus,

biudžetinių įstaigų vadovams nustato metines užduotis, susijusias su biudžetinių įstaigų metinio veiklos plano priemonėmis arba su metinio veiklos plano priemonėmis ir su biudžetinės įstaigos vidaus administravimu bei veiklos efektyvumo didinimu, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

17. Priėmus į pareigas biudžetinės įstaigos vadovą, metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nustatomi per vieną mėnesį nuo jo priėmimo į pareigas dienos. Jeigu biudžetinės įstaigos vadovas, priimamas į pareigas naujai kadencijai, iki einamųjų metų pabaigos jam galioja einamųjų metų pradžioje nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai. Jeigu, priėmus į pareigas biudžetinės įstaigos vadovą, iki einamųjų metų pabaigos lieka mažiau kaip 6 mėnesiai, biudžetinės įstaigos vadovui, metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamiesiems kalendoriniams metams gali būti nenustatomi.

18. Prireikus nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamaisiais metais gali būti vieną kartą pakeisti arba papildyti, bet ne vėliau kaip iki spalio 1 d.

19. Švietimo įstaigų vadovams metinės užduotys gali būti tęstinės (pakartojamos kitais metais, t. y. numatomos keleriems metams), jei yra itin svarbios įstaigos veiklos kokybei ir jos vadovo veiklos veiksmingumui plėtoti.

20. Biudžetinių įstaigų vadovams nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai skelbiami Panevėžio rajono savivaldybės ir biudžetinės įstaigos, kurioje eina pareigas vadovas, interneto svetainėje.

21. Savivaldybės meras kiekvienais metais, iki sausio 31 d., mokyklų vadovų – iki kovo 1 d. atsižvelgdamas į Savivaldybės administracijos skyriaus, kurioje yra biudžetinė įstaiga, pateiktus siūlymus, įvertina biudžetinių įstaigų vadovų (išskyrus biudžetinių įstaigų vadovus, kurie buvo priimti į pareigas praėjusiais metais, iki metų pabaigos likus mažiau negu 6 mėnesiams, jeigu jiems metinės užduotys buvo nenustatytos), praėjusių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar atitinkamo ministro, nurodyto šios Sistemos 15 punkte, nustatyta tvarka.

22. Biudžetinės įstaigos vadovo praėjusių metų veikla gali būti vertinama labai gerai, gerai, patenkinamai ir nepatenkinamai.

23. Savivaldybės meras kartu su biudžetinės įstaigos darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, o mokyklos vadovo – mokyklos taryba, švietimo pagalbos įstaigos vadovo – su švietimo pagalbos įstaigos savivaldos institucija, jeigu ji yra, jei švietimo pagalbos įstaigoje savivaldos institucijos nėra, – su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis, įvertinęs biudžetinės įstaigos vadovo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

23.1. labai gerai, – biudžetinės įstaigos vadovui iki kito biudžetinės įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo nustato pareiginės algos kintamosios dalies dydį ne mažesnę kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir gali skirti premiją pagal Sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

23.2. gerai, – biudžetinės įstaigos vadovui iki kito biudžetinės įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo nustato pareiginės algos kintamosios dalies dydį ne mažesnę kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies;

23.3. patenkinamai, – biudžetinės įstaigos vadovui iki kito biudžetinės įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo nenustato pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

23.4. nepatenkinamai, – biudžetinės įstaigos vadovui, išskyrus mokyklos vadovą, iki kito biudžetinės įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo nustato mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu šios Sistemos 1 priede tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį numatytas minimalus koeficientas, ir gali sudaryti su biudžetinės įstaigos vadovu rezultatų gerinimo planą (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalį), kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Rezultatų gerinimo planą įvertinus nepatenkinamai, su biudžetinės įstaigos vadovu gali būti nutraukiama darbo sutartis pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą. Mokyklos vadovui iki

kito biudžetinės įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo nustatomas mažesnis pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, tačiau ne mažesnis, negu šios Sistemos 2 priede tai pareigybei pagal mokykloje ugdomų mokinių skaičių ir pedagoginį darbo stažą numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas.

24. Jeigu biudžetinės įstaigos vadovo metinė veikla įvertinama nepatenkinamai 2 metus iš eilės, Savivaldybės meras priima sprendimą biudžetinės įstaigos vadovą, Savivaldybės taryba – švietimo įstaigos vadovą, atleisti iš pareigų, nutraukia su juo sudarytą darbo sutartį per 10 darbo dienų nuo paskutinio kasmetinio veiklos įvertinimo, neišmokant jam išėtinės išmokos.

25. Priėmus sprendimą pritarti motyvuotam siūlymui dėl biudžetinės įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo, šis siūlymas įgyvendinamas ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo 21 ir 23 punktuose nurodyto sprendimo priėmimo dienos ir galioja iki kito biudžetinės įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo.

26. Jeigu dėl biudžetinės įstaigos vadovo laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių praleidžiami 16, 17 ir 21 punktuose nurodyti terminai, įstaigos vadovo veikla įvertinama per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

27. Biudžetinės įstaigos vadovas priimtus sprendimus dėl jo kasmetinio veiklos vertinimo turi teisę skųsti darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

## **V SKYRIUS**

### **ATOSTOGOS, TIKSLINĖS ATOSTOGOS, KOMANDIRUOTĖS IR NEMOKAMO LAISVO LAIKO SUTEIKIMAS**

28. Kasmet iki vasario 10 d. biudžetinių įstaigų vadovai Savivaldybės merui pateikia prašymus dėl kasmetinių atostogų suteikimo. Įstaigų vadovų atostogų grafiko projektą rengia Personalo administravimo skyrius ir teikia tvirtinti Savivaldybės merui ne vėliau kaip iki einamųjų metų kovo 1 d. Atostogų grafikas sudaromas kalendoriniams metams. Kasmetinės atostogos nuo einamųjų metų pradžios iki kovo 1 d. suteikiamos pagal atskirus įstaigų vadovų prašymus.

29. Esant būtinybei, kasmetinių atostogų grafikas gali būti keičiamas. Tokiu atveju prašymas keisti nustatytą įstaigos vadovo atostogų grafiką turi būti pateiktas ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas iki atostogų datos, išskyrus nenumatytus atvejus, kai iš anksto to padaryti nebuvo galimybės.

30. Tikslinės nėštumo ir gimdymo, vaikui prižiūrėti, mokymosi, kūrybinės, nemokamos atostogos suteikiamos įstatymų nustatyta tvarka pateikus Savivaldybės merui prašymą ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas.

31. Biudžetinių įstaigų vadovai į komandiruotes vyksta Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka. Sprendimą dėl biudžetinių įstaigų vadovų komandiravimo priima Savivaldybės meras.

32. Biudžetinės įstaigos vadovas teikia Savivaldybės merui prašymą ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas, išskyrus atvejus, kai iš anksto to padaryti nebuvo galimybės, leisti jam vykti į komandiruotę, prašyme nurodydamas komandiruotės tikslą, laiką, apmokamas komandiruotės išlaidas, pridėdamas dokumentų, pagrindžiančių komandiruotės tikslą bei išlaidas, kopijas ir nurodydamas asmenį, kuris vaduos įstaigos vadovą komandiruotės metu bei prašymą suderina su įstaiga kuruojančio skyriaus vedėju (kultūros centrų vadovai prašymus derina su Švietimo, kultūros ir sporto skyriaus vyriausiuoju specialistu, kuruojančiu kultūrą).

33. Biudžetinės įstaigos vadovo pateiktas prašymas vykti į pasitarimus, mokymus ar į kvalifikacijos kėlimo renginius ne ilgiau kaip 1 darbo diena, nesant būtinybei mokėti komandiruotės išlaidas, suderinamas su Savivaldybės meru ir įstaiga informuojama, išsiunčiant prašymo su Savivaldybės mero rezoliucija kopiją. Tokiu atveju Savivaldybės mero potvarkis nerengiamas.

34. Dėl svarbių priežasčių įstaigos vadovo prašymu ir Savivaldybės mero sutikimu gali būti suteikiamas nemokamas laisvas laikas įstaigos vadovo asmeniniams poreikiams tenkinti. Tokiu atveju įstaigos vadovas teikia prašymą Savivaldybės merui, nurodydamas neatvykimo į darbą laikotarpį bei priežastis. Nemokamo laisvo laiko suteikimas biudžetinės įstaigos vadovui įforminamas Savivaldybės mero potvarkiu. Apie trumpalaikį (iki 4 valandų) nebuvimą darbe dėl nenumatytų aplinkybių (bloga savijauta, skubus apsilankymas pas gydytoją ir panašiai) biudžetinės įstaigos vadovas informuoja įstaigą kuruojančio skyriaus vedėją ir to skyriaus specialistą.

## **VI SKYRIUS PAVADAVIMAS IR PAPILDOMAS DARBAS**

35. Biudžetinės įstaigos vadovą, jam nesant darbe, pavaduoja direktoriaus pavaduotojas arba darbuotojas, kuriam tai yra pavesta pareigybės aprašymu.

36. Tais atvejais, kai konkurso organizavimo laikotarpiu ar dėl ligos bei kitų nenumatytų atvejų įstaigoje nėra vadovo, jį laikinai pavaduojančiam asmeniui (pavaduotojui) gali būti skiriama priemoka už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti įstaigos vadovo funkcijas. Darbuotojo sutikimas laikinai atlikti įstaigos vadovo funkcijas, suderintas su įstaigą kuruojančio skyriaus vedėju, teikiamas Savivaldybės merui. Savivaldybės meras priima sprendimą dėl pavedimo atlikti įstaigos vadovo funkcijas, nurodydamas priemokos dydį ne daugiau 30 procentų darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

37. Įstaigos vadovas gali kreiptis į Savivaldybės merą su argumentuotu prašymu dėl papildomo darbo ir susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo savo vadovaujamoje įstaigoje. Tokia veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku (susitariant dėl darbo funkcijų gretinimo). Įstaigos vadovas prašymą dirbti papildomą darbą, suderinęs su įstaigą kuruojančio skyriaus vedėju, ne vėliau kaip 10 darbo dienų iki planuojamo papildomo darbo pradžios, išskyrus nenumatytus atvejus, kai iš anksto to padaryti nebuvo galimybės, pateikia Savivaldybės merui. Prašyme turi būti nurodyta: papildomo darbo trukmė ir jo atlikimo laikas, planuojamos vykdyti papildomos veiklos (ugdymo įstaigos vadovas nurodo kontaktinių ir nekontaktinių valandų, susijusių su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei skaičių), pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas ar priemoka. Sprendimas dėl papildomo darbo įforminamas Savivaldybės mero potvarkiu.

38. Biudžetinių įstaigų vadovų papildomo darbo atlikimą kontroliuoja įstaigą kuruojančio skyriaus vedėjas.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

39. Biudžetinių įstaigų vadovams 2019 metais nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis už praėjusių kalendorinių metų veiklą galioja iki 2020 m. biudžetinės įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo.

40. Panevėžio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistema peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą per metus pasikeitus teisės aktams ar esant poreikiui keisti, pildyti šios Sistemos atskiras nuostatas.

---



**BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ, IŠSKYRUS MOKYKLŲ VADOVUS,  
PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI**

Savivaldybės įstaigos grupė	Vadovaujamo darbo patirtis (metais)	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)
I grupė (nuo 201 ir daugiau pareigybių)	iki 5	6,72–14,08
	nuo daugiau kaip 5 iki 10	6,86–14,41
	daugiau kaip 10	7–14,74
II grupė (nuo 51 iki 200 pareigybių)	iki 5	6,44–13,64
	nuo daugiau kaip 5 iki 10	6,58–13,86
	daugiau kaip 10	6,72–14,08
III grupė (50 ir mažiau pareigybių)	Iki 5	6,16–13,2
	nuo daugiau kaip 5 iki 10	6,3–13,42
	daugiau kaip 10	6,44–13,64

1. Biudžetinės įstaigos vadovo konkretus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas, paskaičiuojant atitinkamai pareigybei nustatytų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalų vidurkį bei atsižvelgiant į įstaigos darbo užmokesčio fondą.

2. Biudžetinės įstaigos vadovui nustatytas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas gali būti didinamas, atsižvelgiant į darbo užmokesčio fondą ir šiuos kriterijus:

2.1. vadovo darbo intensyvumą, atsakomybės lygį, gebėjimą pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus, aukštus kolektyvų pasiekimus, jų pripažinimą nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu – iki 10 procentų;

2.2. papildomų įgūdžių, aukštos kvalifikacijos ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą, visuomeninę, švietėjišką veiklą, susijusią su įstaigos vykdomomis funkcijomis – iki 10 procentų;

2.3. dalyvavimą projektinėje veikloje, gaunamą paramą (ne savivaldybės biudžeto lėšas) įstaigos veiklai gerinti ir plėsti, patalpoms bei aplinkai atnaujinti – iki 10 procentų;

2.4. įvairiapusišką įstaigos veiklą, naujų idėjų ir iniciatyvų įgyvendinimą, įstaigos pasiekimų sklaidą – iki 10 procentų.

3. Jeigu įstaigos vadovo veikla atitinka du ir daugiau šio priedo 2 punkte nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas gali būti didinamas ne daugiau kaip 25 procentais.

## MOKYKLŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFIICIENTAI

Mokinių skaičius	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	Iki 10 metų	Nuo daugiau kaip 10 iki 15 metų	Daugiau kaip 15 metų
iki 200	7,6–10,71	7,8–11,1	8,0–11,37
201–400	8,4–11,7	8,6–11,8	8,8–11,81
401–600	9,0–11,74	9,2–11,82	9,4–11,85
601–1000	9,6–12,6	9,8–12,62	10,0–12,65

1. Mokyklos vadovo konkretus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas, atsižvelgiant į Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo metodikoje ugdymo procesui organizuoti ir valdyti nustatytą ugdymo reikmių koeficientą ir mokyklos mokinių skaičių bei darbo užmokesčio fondą.

2. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai dėl veiklos sudėtingumo:

2.1. didinami 5–10 procentų:

2.1.1. ikimokyklinio ugdymo mokyklų, bendrojo ugdymo mokyklų vadovams, atsakingiems už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu įstaigoje ugdoma (mokoma) 10 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių:

2.1.1.1. iki 20 mokinių – 5 procentais;

2.1.1.2. 21 ir daugiau mokinių – 10 procentų;

2.1.1.3. pareiginės algos koeficientas didinamas, įstaigos vadovui pateikus informaciją, suderintą su Pedagogine psichologine tarnyba, apie įstaigoje ugdomų mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, skaičių;

2.1.2. mokyklų vadovams, jeigu mokykloje ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje – 5 procentais;

2.2. atsižvelgiant į darbo užmokesčio fondą, savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytais kriterijais gali būti didinami už:

2.2.1. vadovavimą gimnazijai:

2.2.1.1. kai mokinių skaičius iki 300 – iki 10 procentų;

2.2.1.2. kai mokinių 301 ir daugiau – iki 20 procentų;

2.2.2. vadovo darbo intensyvumą, atsakomybės lygį, gebėjimą pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus – iki 10 procentų;

2.2.3. papildomų įgūdžių, aukštos kvalifikacijos ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą, visuomeninę, švietėjišką veiklą, susijusią su įstaigos vykdomomis funkcijomis, – iki 10 procentų;

2.2.4. dalyvavimą projektinėje veikloje, gaunamą paramą (ne savivaldybės biudžeto lėšas) įstaigos veiklai gerinti ir plėsti, patalpoms bei aplinkai atnaujinti – iki 10 procentų;

2.2.5. įvairiapusišką įstaigos veiklą, kai įstaigoje įgyvendinamas netradicinis ugdymas, naujų idėjų ir iniciatyvų įgyvendinimą, įstaigos pasiekimų sklaidą tarptautiniu ar šalies lygiu – iki 10 procentų;

2.2.6. švietimo įstaigos darbas yra organizuojamas keliuose pastatuose – iki 5 procentų.

3. Jeigu mokyklos vadovo veikla atitinka du ir daugiau šio priedo 2 punkte nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais.

4. Bendrojo ugdymo, ikimokyklinio ugdymo mokyklų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas atsižvelgiant į mokinių skaičių einamųjų metų rugsėjo 1 dieną, o neformaliojo vaikų švietimo mokyklų vadovų – atsižvelgiant į mokinių skaičių einamųjų metų spalio 1 dieną.

5. Švietimo įstaigos vadovui už darbą pagrindinės sesijos valstybinių ir mokyklinių brandos egzaminų vykdymą, mokyklinių brandos egzaminų kandidatų darbų vertinimą ir apeliacijų nagrinėjimą, pakartotinės sesijos valstybinių ir mokyklinių brandos egzaminų vykdymą, darbų vertinimą ir apeliacijų nagrinėjimą yra apmokama teisės aktų nustatyta tvarka.

---