



PANEVĖŽIO RAJONO SAVIVALDYBĖS MERAS

POTVARKIS

DĖL VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS VELŽIO KOMUNALINIO ŪKIO VADOVO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO

2024 m. sausio 26 d. Nr. M-68

Panevėžys

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 25 straipsnio 5 dalimi, 27 straipsnio 2 dalies 7 punktu, Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 2 straipsnio 4 dalimi bei 5 straipsniu:

1. T v i r t i n u viešosios įstaigos Velžio komunalinio ūkio vadovo darbo apmokėjimo sistemą (pridedama).
2. P r i s k i r i u viešąją įstaigą Velžio komunalinį ūkį I kategorijai (viešoji įstaiga, turinti viešojo administravimo įgaliojimus).
3. N u r o d a u šį potvarkį skelbti Savivaldybės interneto svetainėje www.panrs.lt.

Savivaldybės meras

Antanas Pocius

Lina Karpavičienė
2024-01-22

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS VELŽIO KOMUNALINIO ŪKIO VADOVO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Velžio komunalinio ūkio vadovo (toliau – Viešosios įstaigos vadovo) darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) nustato Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus, pareiginės algos koeficientų intervalus, jų peržiūrėjimo ir keitimo tvarką, papildomos darbo užmokesčio dalies, premijų, priemokų skyrimo, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, ar budėjimą mokėjimo bei mokėjimo už dalyvavimą paramos teikimo arba vystomojo bendradarbiavimo projektuose tvarką ir materialinių pašalpų skyrimo tvarką.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo (toliau – Įstatymo) nuostatomis.

3. Darbo apmokėjimo sistema nustatyta vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos 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 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.

II SKYRIUS VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS VADOVO DARBO UŽMOKESTIS

4. Viešosios įstaigos vadovo darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, papildoma darbo užmokesčio dalis, premija, priemokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, ar budėjimą.

5. Pareiginės algos dydis nustatomas koeficientais iš šios Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą padauginus iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento dydį nustato Savivaldybės meras.

5.1. Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymui taikomi kriterijai:

5.1.1. Viešosios įstaigos kategorija, nustatyta pagal Įstatymo 5 straipsnį;

5.1.2. Viešosios įstaigos veiklos kriterijai:

5.1.2.1. veiklos pobūdis (kriterijus, apibrėžiantis keliose valdymo srityse įgaliota Viešoji įstaiga atlikti viešąjį administravimą (vienoje / daugiau negu vienoje);

5.1.2.2. veiklos ir (arba) sprendimų įgaliojimo ribos (kriterijus, apibrėžiantis, koku mastu Viešoji įstaiga tenkina viešuosius interesus, vykdydama visuomenei naudingą veiklą (regiono mastu / gyvenamosios vietovės bendruomenėms);

5.1.2.3. žmogiškieji ištekliai (kriterijus, apibrėžiantis Viešosios įstaigos vidutinį darbuotojų skaičių, vertinant pagal praėjusius metus (nuo 50 iki 100 / 101 ir daugiau);

5.1.3. Viešosios įstaigos vadovo pareigybės vertinimo kriterijai:

5.1.3.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio) apimties) užduotis;

5.1.3.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

5.1.3.3. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą;

5.1.3.4. žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

5.1.3.5. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;

5.1.3.6. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai, specifinės žinios ir (ar) papildomos kompetencijos.

6. Papildoma darbo užmokesčio dalis priklauso nuo Viešosios įstaigos veiklos tikslų įgyvendinimo ir (arba) Viešosios įstaigos vadovui numatytų užduočių įvykdymo. Šie tikslai (mažėjančios administracinių ir (ar) viešųjų paslaugų teikimo laiko sąnaudos ar kiti tikslai) ir (arba) užduotys (susijusios su Viešosios įstaigos vidaus administravimu ir veiklos efektyvumo didinimu) turi būti išreikšti konkrečiais veiklos rodikliais. Konkrečius Viešosios įstaigos veiklos tikslus ir (arba) Viešosios įstaigos vadovo užduotis bei veiklos rodiklius, papildomo darbo užmokesčio dalies dydį, atsižvelgiant į veiklos tikslų ir (arba) užduočių įgyvendinimą, nustato Savivaldybės meras:

6.1. papildoma darbo užmokesčio dalis nustatoma ir išmokama vieną kartą, pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus Viešosios įstaigos metinius finansinių ataskaitų rinkinius, atsižvelgiant į praėjusių finansinių metų Viešosios įstaigos veiklos tikslų įgyvendinimo ir (arba) Viešosios įstaigos vadovui numatytų užduočių įvykdymo rezultatus;

6.2. jeigu Viešosios įstaigos vadovas neįgyvendina visų užsibrėžtų Viešosios įstaigos veiklos tikslų ir (arba) neįvykdo visų jam numatytų užduočių, papildoma darbo užmokesčio dalis neišmokama;

6.3. jeigu Viešosios įstaigos vadovas užsibrėžtus Viešosios įstaigos veiklos tikslus ir (arba) numatytas užduotis įvykdo iš dalies, papildoma darbo užmokesčio dalis proporcingai mažinama;

6.4. papildoma darbo užmokesčio dalis negali viršyti 30 procentų vadovui praėjusiais finansiniais metais išmokėtos pareiginės algos sumos ir turi būti išmokama per mėnesį nuo Viešosios įstaigos metinių finansinių ataskaitų rinkinio patvirtinimo dienos;

6.5. priimtam naujam Viešosios įstaigos vadovui Viešosios įstaigos veiklos tikslai ir (arba) Viešosios įstaigos vadovo užduotys bei veiklos rodikliai nustatomi per vieną mėnesį nuo Viešosios įstaigos vadovo priėmimo dienos. Jeigu Viešosios įstaigos vadovo darbo Viešoje įstaigoje pradžios data yra vėlesnė negu spalio 1 diena, jam Viešosios įstaigos veiklos tikslai ir (arba) Viešosios įstaigos vadovo užduotys bei veiklos rodikliai einamiesiems kalendoriniams metams gali būti nenustatomi.

7. Premija Viešosios įstaigos vadovui Savivaldybės mero sprendimu gali būti skiriama už išskirtinį jo indėlį įgyvendinant Viešosios įstaigos veiklos tikslus arba pasiektus papildomus išskirtinius rezultatus pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus Viešosios įstaigos metinių finansinių ataskaitų rinkinius ir negali būti didesnė negu 4 Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos dydžiai.

8. Priemokos Viešosios įstaigos vadovui Savivaldybės mero sprendimu gali būti skiriamos:

8.1. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą (jeigu dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos);

8.2. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą (jeigu padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės);

8.3. kiekviena Darbo apmokėjimo sistemos 8.1 ir 8.2 punktuose nurodyta priemoka negali būti mažesnė negu 10 procentų Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos, o skiriamų priemonių, nurodytų Darbo apmokėjimo sistemos 8.1 ir 8.2 punktuose, suma negali viršyti 80 procentų Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos;

8.4. konkretų skiriamos priemokos dydį, nurodant už ką skiriama, ir priemokos mokėjimo terminą nustato Savivaldybės meras.

9. Viešosios įstaigos vadovui:

9.1. už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, taip pat švenčių dieną mokamas dvigubas Viešosios įstaigos vadovo darbo užmokestis;

9.2. už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokamas pusantro Viešosios įstaigos vadovo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas Viešosios įstaigos vadovo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse Viešosios įstaigos vadovo darbo užmokesčio dydžių užmokestis;

9.3. Viešosios įstaigos vadovo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš šio punkto 9.1 ir 9.2 papunkčiuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko;

9.4. už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas Viešosios įstaigos vadovo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, nurodytas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 straipsnio 4 dalyje;

9.5. už budėjimą Viešosios įstaigos vadovui mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

III SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ DALYVAVIMĄ PARAMOS TEIKIMO ARBA VYSTOMOJO BENDRADARBIAVIMO PROJEKTUOSE

10. Viešosios įstaigos vadovui gali būti mokama už dalyvavimą Viešosios įstaigos, kurioje jis eina pareigas, ar kitos valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos įgyvendinamuose projektuose, taip pat veikloje, atliekamoje pagal Viešosios įstaigos sudarytas bendradarbiavimo su tarptautinėmis ar remiantis Europos Sąjungos teisės aktais įsteigtomis institucijomis sutartis (toliau – veikla pagal bendradarbiavimo sutartis), jeigu šie projektai ar veikla turi konkrečius ir išmatuojamus tikslus, suderinamus su Viešosios įstaigos veiklos tikslais, nustatytas jų įgyvendinimo terminas ir jiems numatytas atskiras biudžetas. Už dalyvavimą Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių, Lietuvos arba bendrai finansuojamuose paramos teikimo ir (arba) Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo projektuose ar veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis iš Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių lėšų mokama projektų ar bendradarbiavimo sutartyse nustatytomis sąlygomis (pagal įkainius). Jeigu sąlygos (ir įkainiai) nenustatyti, mokėjimo už dalyvavimą įgyvendinant projektus ar veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis įkainius Viešosios įstaigos vadovui nustato Savivaldybės meras.

11. Už laiką, kurį Viešosios įstaigos vadovas dalyvauja Darbo apmokėjimo sistemos 10 punkte nurodytuose projektuose ar veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis, už kurį mokama Darbo apmokėjimo sistemos 10 punkte nustatyta tvarka, darbo užmokestis iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų Viešosios įstaigos direktoriui nemokamas.

IV SKYRIUS

MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS

12. Viešosios įstaigos vadovui gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų (toliau – MMA) dydžio materialinė pašalpa, jeigu jo materialinė būklė tapo sunki 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 Viešosios įstaigos vadovas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra Viešosios įstaigos vadovo rašytinis prašymas ir pateikti tai patvirtinantys dokumentai.

13. Mirus Viešosios įstaigos vadovui, iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa išmokama jo šeimos nariams, jeigu yra mirusio Viešosios įstaigos vadovo šeimos nario (narių) rašytinis prašymas ir pateikti tai patvirtinantys dokumentai.

14. Materialinė pašalpa mokama iš Viešosios įstaigos lėšų.

15. Materialinės pašalpos dydį Darbo apmokėjimo sistemos 12 ir 13 punktuose nustatytais atvejais nustato ir Viešosios įstaigos vadovui ar jo šeimos nariams skiria Savivaldybės meras.

16. Viešosios įstaigos vadovo ir jo šeimos narių, artimųjų giminaičių, asmens duomenys tvarkomi prašymų gauti materialinę pašalpą nagrinėjimo ir materialinių pašalpų skyrimo tikslais. Darbo apmokėjimo sistemos IV skyriuje nurodyti dokumentai (įskaitant dokumentus, kuriuose yra asmens duomenų) ar kiti pateikti dokumentai, pagrindžiantys prašyme dėl materialinės pašalpos skyrimo nurodytas aplinkybes, saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvo nustatyta tvarka Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais.

V SKYRIUS

INFORMACIJOS APIE DARBO UŽMOKESTĮ SKELBIMAS IR TEIKIMAS

17. Viešoji įstaiga kiekvienais metais, kai Savivaldybės meras Viešosios įstaigos vadovui nustato šios Darbo apmokėjimo sistemos 6 punkte nurodytus Viešosios įstaigos tikslus ir (arba) Viešosios įstaigos vadovui keliamas užduotis, veiklos rodiklius, nuo kurių priklausys Viešosios įstaigos vadovui skiriamos papildomos darbo užmokesčio dalies dydis, bei praėjusių metų veiklos rodiklių įgyvendinimo rezultatus, šią informaciją viešai paskelbia savo interneto svetainėje tuo pačiu metu, kai skelbia viešųjų įstaigų vadovų ir darbuotojų darbo užmokesčio dydžius Vyriausybės nustatyta tvarka.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

18. Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo poreikis vertinamas pasikeitus darbo rinkos sąlygomis, Viešosios įstaigos darbo užmokesčio fondui bei priskirtoms funkcijoms.

19. Viešosios įstaigos vadovui gali būti taikomos ir kitos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose teisės aktuose nustatytos darbo apmokėjimo sąlygos, neapertos šioje Darbo apmokėjimo sistemoje.

20. Darbo apmokėjimo sistema keičiama, papildoma ir naikinama Savivaldybės mero potvarkiu.

Viešosios įstaigos Velžio komunalinio ūkio
vadovo darbo apmokėjimo sistemos
1 priedas

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS VELŽIO KOMUNALINIO ŪKIO VADOVO
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

(Pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Viešosios įstaigos kategorija	Pareigybė	Pareiginės algos koeficientų intervalai
I	VšĮ Velžio komunalinio ūkio direktorius	2–3,98