



PANEVĖŽIO RAJONO SAVIVALDYBĖS MERAS

POTVARKIS

DĖL SAVIVALDYBĖS MERO 2024 M. SAUSIO 26 D. POTVARKIO NR. M-68 „DĖL VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS VELŽIO KOMUNALINIO ŪKIO VADOVO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO“ PAKEITIMO

2024 m. rugsėjo 2 d. Nr. M-531

Panevėžys

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 25 straipsnio 5 dalimi, 27 straipsnio 2 dalies 7 punktu, 30 straipsnio 2 dalimi, 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, Savivaldybės tarybos 2024 m. balandžio 25 d. sprendimu Nr. T-100 „Dėl Savivaldybės mero pavadavimo ir laikino savivaldybės mero pareigų ėjimo“:

1. P a k e i č i u Viešosios įstaigos Velžio komunalinio ūkio vadovo darbo apmokėjimo sistemą, patvirtintą Savivaldybės mero 2024 m. sausio 26 d. potvarkiu Nr. M-68 „Dėl Viešosios įstaigos Velžio komunalinio ūkio vadovo darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimo“, taip:

1.1. pakeičiu 5.1.2 ir 5.1.3 papunkčius ir juos išdėstau taip:

„5.1.2. Viešosios įstaigos veiklos kriterijai:

5.1.2.1. veiklos pobūdis (kriterijus, apibrėžiantis, keliose valdymo srityse Viešoji įstaiga įgaliota atlikti viešąjį administravimą (vienoje / daugiau negu vienoje): vienoje – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01; daugiau negu vienoje – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,02;

5.1.2.2. veiklos ir (arba) sprendimų įgaliojimo ribos (kriterijus, apibrėžiantis, koku mastu Viešoji įstaiga tenkina viešuosius interesus, vykdydama visuomenei naudingą veiklą (gyvenamosios vietovės bendruomenėms / regiono mastu): gyvenamosios vietovės bendruomenėms – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01; regiono mastu – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,02;

5.1.2.3. žmogiškieji ištekliai (kriterijus, apibrėžiantis Viešosios įstaigos vidutinį darbuotojų skaičių, vertinant pagal praėjusius metus (nuo 50 iki 100 / 101 ir daugiau): nuo 50 iki 100 – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01; 101 ir daugiau – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,04.

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:

5.1.3.1.1. atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta, kai instrukcijos, metodikos, teisės aktai ir kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant instrukciją, metodą, teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas); vidutinės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką padalinio ir (ar) įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams) – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01;

5.1.3.1.2. atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (sudėtinga užduotis — tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų); didelės apimties užduotis — tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už įstaigos ribų) – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,02.

5.1.3.1.3. atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis savarankiškai (itin sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto mokslinėmis žiniomis ir sėkminga patirtimi, išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų); itin didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro itin reikšmingą įtaką tiek įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams, tiek už įstaigos ribų) – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,03.

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

5.1.3.2.1. priiama atsakomybė už priimtus sprendimus. Priiama sprendimą, kai susiduria su pasirinkimo galimybe. Turi teisę deleguoti dalį atsakomybės pavaldiems asmenims (visos deleguoti negalima), tokiu atveju yra sumažinamas dalyvavimas, tačiau didinama kontrolė. Atsako už veiklos rezultatą ir geresnės jų kokybės (nesudėtingų ir (arba) mažos apimties veiklos tobulinimo galimybių rezultatą ir jo gerinimą) – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01;

5.1.3.2.2. priiama atsakomybė už priimtus sprendimus. Priiama sprendimą, kai susiduria su pasirinkimo galimybe. Turi teisę deleguoti dalį atsakomybės pavaldiems asmenims (visos deleguoti negalima), tokiu atveju yra sumažinamas dalyvavimas, tačiau didinama kontrolė. Atsako už veiklos rezultatą ir geresnės jų kokybės (vidutinio sudėtingumo ir (arba) vidutinės apimties veiklos tobulinimo galimybių rezultatą ar jo gerinimą, su pagalba) – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,02;

5.1.3.2.3. priiama didesnė atsakomybė. Priiama sprendimą, kai susiduria su pasirinkimo galimybe. Turi teisę deleguoti dalį atsakomybės pavaldiems asmenims (visos deleguoti negalima), tokiu atveju yra sumažinamas dalyvavimas, tačiau didinama kontrolė. Atsako už veiklos rezultatą, taip pat už nuolatinį veiklos tobulinimą įstaigos veikloje siekiant efektyvesnio resursų panaudojimo, aukštesnių rezultatų ir geresnės jų kokybės (sudėtingų ir (arba) didelės apimties veiklos tobulinimo galimybių rezultatą ar jo gerinimą) – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,03;

5.1.3.3. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą (išsilavinimo lygį, įgytą mokslinį laipsnį, reikalingą pareigybei nustatytoms funkcijoms atlikti):

5.1.3.3.1. aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01;

5.1.3.3.2. aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,02.

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):

5.1.3.4.1. atlikdamas funkcijas, stengiasi panaudoti įgytas žinias ir įgūdžius, turi sisteminių požiūrį į veiklą, gilina žinias – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01;

5.1.3.4.2. gerai išmano veiklą, veiklos sritį (-is), žinių pakanka užduotims atlikti. Savo veikloje naudoja sukauptas žinias ir įgūdžius. Veiklos kokybė gera, rezultatai atitinka keliamus

reikalavimus – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,02;

5.1.3.4.3. visapusiškai ir išsamiai išmano veiklą, veiklos sritį (-is), geba sistemiškai pažiūrėti į veiklos sritį, neabejoja savo žiniomis. Turimas žinias ir įgūdžius nuolat ir tinkamai panaudoja kasdieninėje veikloje. Veiklos kokybė puiki, visada pasiekia gerų rezultatų – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,03.

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

5.1.3.5.1. savarankiškai atlieka vidutinės apimties ar vidutinio sudėtingumo užduotis viešosios įstaigos veiklos įgyvendinimo srityje (užduotims atlikti savarankiškai išanalizuoja ir įvertina situaciją, jos pranašumus, trūkumus, galimybes ir grėsmes, išskiria veiklos prioritetus, teikdamas pasiūlymus geba visapusiškai įvertinti rizikas ir pasiūlyti prevencines priemones) – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01;

5.1.3.5.2. savarankiškai atlieka sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties sudėtingumo užduotis viešosios įstaigos veiklos įgyvendinimo srityje (užduotims atlikti savarankiškai išanalizuoja ir įvertina situaciją, jos pranašumus, trūkumus, galimybes ir grėsmes, išskiria veiklos prioritetus, teikdamas pasiūlymus geba visapusiškai įvertinti rizikas ir pasiūlyti prevencines priemones) – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,02;

5.1.3.5.3. savarankiškai atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės reikšmės užduotis, kompleksinius viešosios įstaigos veiklai užtikrinti svarbius uždavinius (užduotims atlikti savarankiškai išanalizuoja ir įvertina situaciją, jos pranašumus, trūkumus, galimybes ir grėsmes, išskiria veiklos prioritetus, teikdamas pasiūlymus geba visapusiškai įvertinti rizikas ir pasiūlyti prevencines priemones) – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,03.

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

5.1.3.6.1. užsienio kalbos mokėjimas (B1 lygiu), pagrįstas užsienio kalbos lygio nustatymo pažyma – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01;

5.1.3.6.2. projektinės veiklos / strateginio planavimo / lyderystės įgūdžių turėjimas, pagrįstas rekomendacijomis, vykdytomis veiklomis, kvalifikacijos tobulinimo pažymėjimais – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01;

5.1.3.6.3. vadovavimo asmenų grupei (-ėms) patirtis didesnė nei vienu metų – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01;

5.1.3.6.4. kvalifikacijos atestatų, susijusių su įstaigos vykdomos veiklos priežiūra, turėjimas pagrįstas pažymėjimais, sertifikatais – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,01;

5.1.3.6.5. inovatyvių sprendimų / iniciatyvų / inovacijų diegimas ir įgyvendinimas viešosios įstaigos veikloje / švietėjiškos veiklos vykdymas – minimalus pareiginės algos koeficientas (nustatytas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede) didinamas per 0,03.“

1.2. pakeičiu 18 punktą ir jį išdėstau taip:

„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. Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento dydis keičiamas atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos 5.1 punkte nustatytus Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus ir įvertinus Viešosios įstaigos darbo užmokesčio fondą. Savivaldybės meras Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento pakeitimą peržiūri einamųjų metų sausio 2 d. arba pagal poreikį, gavus Viešosios įstaigos

vadovo prašymą. Viešosios įstaigos vadovas motyvuotą prašymą dėl pareiginės algos koeficiento pakeitimo pagal Darbo apmokėjimo sistemos 5.1 punkte nustatytus kriterijus teikia Savivaldybės merui. Viešosios įstaigos vadovas ne vėliau kaip per 5 darbo dienas informuoja Savivaldybės merą apie aplinkybes, turinčias įtakos pareiginės algos naujo koeficiento nustatymui.

2. N u r o d a u ši potvarkį skelbti savivaldybės interneto svetainėje www.panrs.lt.

Savivaldybės tarybos narys, pavaduojantis
Savivaldybės merą

Povilas Žagunis

Lina Karpavičienė
2024-09-02