

**ROKIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS TARYBA**

**SPRENDIMAS**

**DĖL ROKIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO**

2020 m. sausio 31 d. Nr. TS-

Rokiškis

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 įstatymo 5 straipsnio 2 dalimi, Rokiškio rajono savivaldybės taryba nusprendžia:

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

2. Pripažinti netekusiu galio Rokiškio rajono savivaldybės tarybos 2017 m. vasario 24 d. sprendimą Nr. TS-38 „Dėl Rokiškio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimo“.

Sprendimas per vieną mėnesį gali būti skundžiamas Regionų apygardos administraciniam teismui, skundą (prašymą) paduodant bet kuriuose šio teismo rūmuose, Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Savivaldybės meras Ramūnas Godeliauskas

Daiva Jasiūnienė

PATVIRTINTA

Rokiškio rajono savivaldybės tarybos 2020 m. sausio 31 d. sprendimu

Nr. TS-

**ROKIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Rokiškio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistema (toliau – sistema) nustato Rokiškio rajono savivaldybės (toliau – savivaldybės) biudžetinių įstaigų vadovų (toliau – įstaigos vadovų) darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareigybių lygius, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, kintamosios dalies, priemokų, premijų, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką.

**II SKYRIUS**

**BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ GRUPĖS IR PAREIGYBĖS**

2.Biudžetinės įstaigos skirstomos į tris grupes:

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

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

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

3. Įstaigų vadovo pareigybė priskiriami biudžetinių įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų pareigybių grupei.

4. Įstaigos vadovo pareigybė yra A lygio, t. y. šiai pareigybei būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

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

4.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginis 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. pareigybės lygis;

6.4. specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija);

6.5. pareigybei priskirtos funkcijos;

**III SKYRIUS**

**PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOJI DALIS**

7. Įstaigos vadovo pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus Lietuvos Respublikos Seimo patvirtinto atitinkamų metų pareiginės algos baziniam dydžiui, kuris taikomas apskaičiuojant valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareigines algas. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio.

8. Įstaigos vadovų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal sistemos priedą, atsižvelgiant į biudžetinės įstaigos pareigybių sąraše nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių ir vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniams, o taip pat į įstaigos vadovo veiklos sudėtingumą, darbo krūvį, atsakomybės lygį, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą.

9. 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 kintamomis dalimis) dydžių.

10. Įstaigos vadovo pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus biudžetinės įstaigos darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai, ar nustačius, kad 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.

11. Nustatant kultūros įstaigos vadovo pareiginės algos pastoviąją dalį, papildomai įvertinamas įstaigos aukščiausiojo profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojų nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytas pripažinimas. Šiuo atveju sistemos priede nustatyti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 100 procentų.

12. Įstaigos vadovo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus nustato Rokiškio rajono savivaldybės meras.

**IV SKYRIUS**

**PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOJI DALIS**

13. Įstaigos vadovo pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal įstaigos vadovui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius, išskyrus 17 punkte nurodytą atvejį.

14. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieniems metams ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies.

15. Konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies dydžius įstaigos vadovui, įvertinus jo praėjusių metų veiklą, nustato Rokiškio rajono savivaldybės meras.

16. Rokiškio rajono savivaldybės merui, kartu su biudžetinės įstaigos darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis įvertinus įstaigos vadovo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

16.1. labai gerai, – įstaigos vadovui iki kito biudžetinės įstaigos kasmetinės veiklos vertinimo nustatomas pareiginės algos kintamosios dalies dydis nuo 15 iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir gali būti skiriama premija, atsižvelgiant į biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtas lėšas;

16.2. gerai, – įstaigos vadovui iki kito biudžetinės įstaigos kasmetinės veiklos vertinimo nustatomas nuo 5 iki 15 procentų pareiginės algos kintamosios dalies dydis, atsižvelgiant į biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtas lėšas;

16.3. patenkinamai, – įstaigos vadovui iki kito biudžetinės įstaigos kasmetinės veiklos vertinimo nenustato pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

16.4. nepatenkinamai – įstaigos vadovui iki kito biudžetinės įstaigos kasmetinės veiklos vertinimo nustato mažesnį pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnį, negu šios sistemos priede tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį numatytas minimalus koeficientas, ir gali sudaryti su biudžetinės įstaigos vadovu rezultatų gerinimo planą (pagal 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 Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

17. Įstaigos vadovo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, atsižvelgiant į įstaigos vadovo vadovaujamą patirtį ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir ne ilgiau kaip iki kito įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo.

**V SKYRIUS**

**PRIEMOKOS**

18. Priemokos įstaigos vadovui iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio gali būti nustatomos už:

18.1. papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės;

18.2. papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą.

18.3. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas.

19. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

20. Konkrečius priemokų dydžius įstaigos vadovui nustato Rokiškio rajono savivaldybės meras.

**VI SKYRIUS**

**MOKĖJIMAS UŽ DARBĄPOILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES BEI VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, BUDĖJIMĄ IR ESANT NUKRYPIMAMS NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ**

21. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų įstaigų vadovams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

**VII SKYRIUS**

**PREMIJOS**

22. Įstaigos vadovui ne daugiau kaip kartą per metus gali būti skiriama premija, neviršijant biudžetinės įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

22.1. atlikus vienkartines biudžetinės įstaigos veiklai ypač svarbias užduotis;

22.2. labai gerai įvertinus įstaigos vadovo veiklą;

22.3. įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir įstaigos vadovo iniciatyva nutraukus darbo sutartį.

23. Premijos negali viršyti įstaigos vadovui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

24. Premija negali būti skiriama biudžetinės įstaigos vadovui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

25. Konkrečius premijų dydžius įstaigos vadovams nustato Rokiškio rajono savivaldybės meras.

**VIII SKYRIUS**

**MATERIALINĖS PAŠALPOS**

26. Įstaigų vadovams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra 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.

27. Mirus 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.

28. Įstaigos vadovui materialinė pašalpa iš jo vadovaujamai biudžetinei įstaigai skirtų lėšų skiriama Rokiškio rajono savivaldybės mero potvarkiu.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Rokiškio rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos priedas

**ROKIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ**

**PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ĮSTAIGOS GRUPĖ** | **PASTOVIOSIOS DALIES NUSTATYMO KRITERIJAI** | **PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI (PAREIGINĖS ALGOS BAZINIAIS DYDŽIAIS), KAI PAREIGYBĖS LYGIS A** |
| **II GRUPĖ**  (nuo 51 iki 200 pareigybių) | Vadovaujamo darbo patirtis iki 5 metų | **6,44-13,64** |
| Vadovaujamo darbo patirtis nuo daugiau kaip 5 iki 10 metų | **6,58-13,86** |
| Vadovaujamo darbo patirtis daugiau kaip 10 metų | **6,72-14,08** |
| **III GRUPĖ**  (iki 50 pareigybių) | Vadovaujamo darbo patirtis iki 5 metų | **6,16-13,2** |
| Vadovaujamo darbo patirtis nuo daugiau kaip 5 iki 10 metų | **6,3-13,42** |
| Vadovaujamo darbo patirtis daugiau kaip 10 metų | **6,44-13,64** |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Rokiškio rajono savivaldybės tarybai

**TEIKIAMO SPRENDIMO PROJEKTO „DĖL ROKIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO“ AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

**Parengto sprendimo projekto tikslai ir uždaviniai.**

Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas nustato savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos pareigą jos reguliavimo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos kūrimui, įgyvendinimui ir savalaikiam atnaujinimui.

Nuo 2020 m. sausio 1 d. keitėsi Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, todėl būtina atnaujinti šiuo metu galiojančią biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą.

**Šiuo metu esantis teisinis reglamentavimas.**

Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas.

**Sprendimo projekto esmė.**

Atnaujinti punktai: 9 (nurodant įstaigos vadovo pareiginės algos (pastoviosios dalies kartu su kintamąja dalimi) maksimumą – 4 darbuotojų vidutinės pareiginės algos (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi); 14 (nurodant maksimalią kintamąją dalį iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies); 16 (16.1–16.4 punktuose išdėstant įstaigos vadovo praėjusių kalendorinių metų veiklos vertinimo rezultatų vertinimo galimybes); 18 (įtraukiant 18.3 papunktį, numatantį galimybę biudžetinių įstaigų vadovams gauti priemoką už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas“); atnaujintas premijų biudžetinių įstaigų vadovams skyrimas.

**Galimos pasekmės, priėmus siūlomą tarybos sprendimo projektą:**

**teigiamos –** teisės aktų, reglamentuojančių biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimą, įgyvendinimas.

**neigiamos –** nenumatyta.

**Kokia sprendimo nauda Rokiškio rajono gyventojams.**

Biudžetinių įstaigų vadovų darbo užmokesčio sandaros samprata, viešumas ir skaidrumas.

**Finansavimo šaltiniai ir lėšų poreikis.**

Patvirtinus sprendimo projektą, esminių pokyčių suplanuotam biudžetui nebus.

**Suderinamumas su Lietuvos Respublikos galiojančiais teisės norminiais aktais.**

Projektas neprieštarauja galiojantiems teisės aktams.

**Antikorupcinis vertinimas.**

Teisės akte nenumatoma reguliuoti visuomeninių santykių, susijusių su LR Korupcijos prevencijos įstatymo 8 straipsnio 1 dalimi numatytais veiksniais, todėl teisės aktas nevertintinas antikorupciniu požiūriu. Tai reiškia, kad šis sprendimo projektas yra aiškiai suprantamas ir nesudaro galimybės korupcijos rizikos tikimybei pasireikšti.

Juridinio ir personalo skyriaus

vyriausioji specialistė Daiva Jasiūnienė