

ŠIAULIŲ MIESTO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ (IŠSKYRUS ŠVIETIMO ĮSTAIGAS) VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų (išskyrus švietimo įstaigas) vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas) ir nustato Šiaulių miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų (išskyrus švietimo įstaigas) vadovų (toliau – įstaigų vadovai) darbo apmokėjimo principus, pareigybių lygius, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, priemonių, skatinimo priemonių, materialinių pašalpų dydžius ir skyrimo tvarką, kintamosios dalies dydžius ir skyrimo tvarką, kasmetinio veiklos vertinimo tvarką. Tai, kas nenumatyta Apraše, sprendžiama taip, kaip nustatyta Įstatyme.

2. Darbo apmokėjimo 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.

II SKYRIUS ĮSTAIGŲ PAREIGYBIŲ LYGIAI

3. Įstaigų vadovų pareigybės priklauso biudžetinių įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų pareigybių, priskiriamų A (A1 ar A2) lygiui, grupei.

4. A lygio pareigybėms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

4.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis 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 koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu.

5. Įstaigų vadovų pareigybių aprašymus tvirtina Šiaulių miesto savivaldybės meras (toliau – Savivaldybės meras) pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintą Biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokytojus, pareigybių aprašymo metodiką.

6. 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, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija ar kiti specialieji reikalavimai);

6.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

III SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

7. Įstaigų vadovų darbo užmokestį sudaro:

7.1. pareiginė alga;

7.2. priemokos;

7.3. piniginė išmoka;

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

7.5. kintamoji dalis.

8. 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.

9. Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientą nustato Savivaldybės meras pagal Įstatymą ir Aprašą.

9¹. Kintamoji dalis gali būti nustatyta nuo įstaigos vadovo darbo biudžetinėje įstaigoje pradžios arba pasibaigus išbandymo terminui, taip pat vadovui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, atsižvelgiant į vadovo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau negali būti didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos ir ne ilgiau kaip iki vadovo kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos. Konkrečius įstaigų vadovų kintamosios dalies procentinius dydžius nustato Savivaldybės meras.

Punkto pakeitimas: 2024-12-17 Mero potvarkis Nr. MP-249.

10. Už įstaigų vadovų darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį ir viršvalandinį darbą suteikiama kita poilsio diena, mokant nustatytą darbo užmokestį.

PIRMAS SKIRSNIS ĮSTAIGŲ VADOVŲ PAREIGINĖ ALGA

11. Įstaigų vadovų pareiginės algos nustatymas:

11.1. Savivaldybės meras nustato pareiginės algos koeficientų dydžius:

11.1.1. įstaigų vadovų (išskyrus socialinių paslaugų srities įstaigų vadovus) – atsižvelgdamas į Įstatymo 1 priede nurodytą pareiginės algos koeficientų intervalą ir įvertinęs pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus: įstaigos pareigybių sąrašė nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių ir vadovaujamojo darbo patirtį (Aprašo priedas);

11.1.2. socialinių paslaugų srities įstaigų vadovų – atsižvelgdamas į Įstatymo 1 priede nurodytą pareiginės algos koeficientų intervalą (padidinus minimalų pareiginės algos koeficientą 21 procentu) ir įvertinęs pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus: įstaigos pareigybių sąrašė nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių ir vadovaujamojo darbo patirtį (Aprašo priedas);

11.2. vadovaujamojo darbo patirtis apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms, organizacijoms ir (ar) jų padaliniams;

11.3. socialinių paslaugų srities įstaigų vadovams pareiginės algos koeficientas didinamas atsižvelgiant į 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;

11.4. nustatant pareiginę algą, papildomai įvertinamas įstaigos vadovo, kaip savivaldybės kultūros ir meno įstaigos aukščiausiojo profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojo, nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytas pripažinimas. Šiais atvejais įstaigos vadovui nustatytas pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas iki 100 procentų.

12. Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo:

12.1. pasikeitus vadovaujamojo darbo patirčiai;

12.2. pasikeitus biudžetinės įstaigos pareigybių sąrašė nustatytam darbuotojų pareigybių skaičiui;

12.3. merui patvirtinus naujus pareiginės algos koeficientų dydžius.

13. Įstaigos vadovas motyvuotą prašymą dėl pareiginės algos koeficiento pakeitimo pagal Aprašo 12.1 ir 12.2 papunkčiuose nurodytus atvejus teikia Savivaldybės merui. Prašymas turi būti suderintas su įstaigą kuruojančio Šiaulių miesto Savivaldybės administracijos (toliau – Savivaldybės administracija) skyriaus vedėju.

14. Įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientų pakeitimą pagal Aprašo 11.1 papunktyje nurodytą tvarką Savivaldybės meras, gavęs įstaigą kuruojančio skyriaus vedėjo siūlymą, peržiūri vieną kartą per metus per kasmetinį vadovų veiklos vertinimą arba esant poreikiui.

15. Naujai priimamų įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal Aprašo 11.1 papunktį ir didinamas 11.3 ir 11.4 papunkčiuose nurodytais pagrindais.

ANTRASIS SKIRSNIS PRIEMOKOS, SKATINIMAS, MATERIALINĖS PAŠALPOS

16. Įstaigos vadovui, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos šios priemokos:

16.1. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;

16.2. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos.

17. Aprašo 16 punkte kiekviena nustatyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

18. Konkretų priemokos dydį, nuroydamas, už ką skiriama, nustato Savivaldybės meras.

19. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą įstaigų vadovai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų, Savivaldybės mero potvarkiu:

19.1. padėka;

19.2. iki 1 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);

19.3. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka.

20. Prie Aprašo 19.2 ir 19.3 papunkčiuose numatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

21. Skatinimo priemonė negali būti skiriama įstaigos vadovui, per paskutinius 6 mėnesius padariusiam darbo pareigų pažeidimą, išskyrus atvejį, kai įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais įstaigos vadovas neskatinamas.

22. Konkretų skatinimo priemonės dydį, nuroydamas už ką skiriama, nustato Savivaldybės meras.

23. Materialinės pašalpos gali būti skiriamos:

23.1. įstaigų vadovams, kurių materialinė būklė tapo sunki:

23.1.1. dėl jų pačių 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 ir rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas įstaigos vadovas, ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo atveju, jeigu yra pateiktas įstaigos vadovo rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa;

23.1.2. 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 ir rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas įstaigos vadovas, mirties atveju skiriama iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa;

23.2. mirus įstaigos vadovui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvairiems), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu), išmokama iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

24. Materialinę pašalpą įstaigų vadovams ar jų šeimos nariams skiria Savivaldybės meras.

25. Materialinės pašalpos įstaigų vadovams ar šeimos nariams mokamos iš įstaigos vadovo vadovaujama biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

26. Priemokos, skatinimo priemonės ir materialinės pašalpos skiriamos įstaigos vadovui pateikus prašymą, suderintą su įstaigą kuruojančio Savivaldybės administracijos skyriaus vedėju.

IV SKYRIUS

ĮSTAIGŲ VADOVŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS

27. Įstaigos vadovų veikla vertinama teisės aktų nustatyta tvarka.

28. Įstaigos vadovo veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jo kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

29. 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.

30. Įstaigos vadovas vertinimo išvadą (metų veiklos ataskaitą) pateikia Savivaldybės administracijos skyriui, kuruojančiam įstaigą. Įstaigą kuruojančio skyriaus vedėjas teikia siūlymą Savivaldybės merui dėl įstaigos vadovo vertinimo pagal Aprašo 31 punktą.

31. Savivaldybės meras ar jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į įstaigą kuruojančio Savivaldybės administracijos skyriaus vedėjo siūlymą, įstaigos vadovo praėjusių metų veiklą gali įvertinti taip:

31.1. viršijanti lūkesčius;

31.2. atitinkanti lūkesčius;

31.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

31.4. neatitinkanti lūkesčių.

32. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos vadovo veiklą kaip viršijančią lūkesčius, gali būti taikoma viena iš šių priemonių:

32.1. 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

32.2. įstaigos vadovui gali būti taikomos 19 punkte nustatytos skatinimo priemonės, arba

32.3. nustatoma 10, 20 arba 30 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis:

32.3.1. 30 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;

32.3.2. 20 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;

32.3.3. 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.

33. 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.

34. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos vadovo veiklą kaip iš dalies atitinkančią lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau įstaigos vadovui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

35. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos vadovo veiklą kaip neatitinkančią lūkesčių, kuriojančio Savivaldybės administracijos skyriaus vedėjo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Savivaldybės mero sprendimu:

35.1. įstaigos vadovui 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 minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

35.2. gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės įstaigos vadovo veiklos gerinimo planas.

36. Neeilinis įstaigos vadovo veiklos vertinimas 37 punkte numatyta tvarka atliekamas Savivaldybės mero sprendimu šiais atvejais:

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

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

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

37. Neeilinis įstaigos vadovo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 36 punkte numatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo įstaigos vadovo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės įstaigos vadovo veiklos gerinimo planas.

38. 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.

39. Įstaigos vadovas priimtus sprendimus dėl jo vertinimo turi teisę skųsti Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

40. Aprašas gali būti keičiamas, papildomas, panaikinamas Šiaulių miesto savivaldybės mero potvarkiu.

41. Prieš keičiant Aprašą, vykdomos vadovo informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

Šiaulių miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų
(išskyrus švietimo įstaigas) vadovų
darbo apmokėjimo sistemos aprašo
priedas

Įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientų nustatymo lentelė

| Įstaigos pareigybių sąraše nustatytas pareigybių skaičius | Vadovaujamo darbo patirtis (metais) | Pareiginės algos koeficientas |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------|
| 101 ir daugiau pareigybių | iki 5 | |
| | nuo daugiau kaip 5 iki 10 | |
| | daugiau kaip 10 | |
| 51–100 pareigybių | iki 5 | |
| | nuo daugiau kaip 5 iki 10 | |
| | daugiau kaip 10 | |
| 50 ir mažiau pareigybių | iki 5 | |
| | nuo daugiau kaip 5 iki 10 | |
| | daugiau kaip 10 | |