

KLAIPĖDOS MIESTO SAVIVALDYBĖS TARYBA

SPRENDIMAS

DĖL KLAIPĖDOS MIESTO SAVIVALDYBĖS TARYBOS 2022 M. LIEPOS 21 D. SPRENDIMO NR. T2-174 „DĖL KLAIPĖDOS MIESTO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠO PATVIRTINIMO“ PRIPAŽINIMO NETEKUSIU GALIOS

2024 m. sausio 12 d. Nr. T1-21

Klaipėda

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalimi, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo 5 straipsnio 2 dalimi ir Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 16 straipsnio 1 dalimi, Klaipėdos miesto savivaldybės taryba n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti netekusiu galios Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos 2022 m. liepos 21 d. sprendimą Nr. T2-174 „Dėl Klaipėdos miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašo patvirtinimo“.

2. Nustatyti, kad perskaičiuojant Klaipėdos miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų pareiginę algą nuo 2024 m. sausio 1 d. taikomas Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas ir jo pagrindu Klaipėdos miesto savivaldybės mero potvarkiu patvirtintas Klaipėdos miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašas.

3. Skelbti šį sprendimą Teisės aktų registre ir Klaipėdos miesto savivaldybės interneto svetainėje.

Šis sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

Savivaldybės meras

Teikėjas – Savivaldybės meras

Arvydas Vaitkus

Parengė
Personalo skyriaus vyriausioji specialistė

Edita Dimšienė, tel. 39 32 28
2024-01-09

AIŠKINAMASIS RAŠTAS
PRIE SAVIVALDYBĖS TARYBOS SPRENDIMO „DĖL KLAIPĖDOS MIESTO
SAVIVALDYBĖS TARYBOS 2022 M. LIEPOS 21 D. SPRENDIMO NR. T2-174 „DĖL
KLAIPĖDOS MIESTO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO
APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠO PATVIRTINIMO“ PRIPAŽINIMO NETEKUSIU
GALIOS“ PROJEKTO

1. Sprendimo projekto tikslai ir uždaviniai.

Sprendimo projekto tikslas – vykdyti Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatas, pripažįstant netekusiu galios nuo 2024 m. sausio 1 d. Klaipėdos miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašą, patvirtintą Savivaldybės tarybos 2022 m. liepos 21 d. sprendimu Nr. T2-174 „Dėl Klaipėdos miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašo patvirtinimo“.

2. Projekte aptartų klausimų teisinis reglamentavimas.

Šis sprendimas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo (toliau – BĮĮ), Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo (toliau – VSĮ), nuostatomis:

Vadovaujantis Darbo apmokėjimo įstatymo 5 straipsnio 5 dalimi, *savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija nustato savo valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą*. Vadovaujantis BĮĮ 5 straipsnio 2 dalies nuostatomis, *Savivaldybės biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendina savivaldybės meras*, išskyrus tas biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas, kurios yra priskirtos išimtinai ir paprastajai savivaldybės tarybos kompetencijai (jeigu paprastosios savivaldybės tarybos kompetencijos įgyvendinimo savivaldybės taryba nėra perdavusi savivaldybės merui). Pagal VSĮ 27 straipsnio 2 dalies 7 punkto nuostatas, savivaldybės meras priima į pareigas ir atleidžia iš jų savivaldybės biudžetinių įstaigų ir viešųjų įstaigų (kurių savininkė yra savivaldybė) vadovus; *įgyvendina kitas funkcijas, susijusias su savivaldybės biudžetinių įstaigų ir viešųjų įstaigų (kurių savininkė yra savivaldybė) vadovų darbo santykiais*, Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

Apibendrinant tai, kas aukščiau išdėstyta, Savivaldybės meras įgyvendina Savivaldybės biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas, kitas funkcijas, susijusias su savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo santykiais, nustato savo valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą, todėl prašoma panaikinti nebeaktualų Savivaldybės tarybos sprendimą.

3. Siūlomos naujos teisinio reglamentavimo nuostatos ir laukiami rezultatai.

Patvirtinus teikiamą tarybos sprendimo projektą, būtų tinkamai įgyvendintos Darbo apmokėjimo įstatymo, VSĮ nuostatos.

4. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimas.

Teigiamas poveikis: pritarus šiam sprendimo projektui, bus panaikintas nebeaktualus Savivaldybės tarybos sprendimas, užtikrintas tinkamas teisės aktų vykdymas pagal naują teisinį reglamentavimą.

Neigiamų priimto sprendimo pasekmių nenumatoma.

5. Projektui įgyvendinti reikalingas kitų teisės aktų keitimas, naujų teisės aktų priėmimas.

Bus parengtas naujas Klaipėdos miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašas, atitinkantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo, Lietuvos Respublikos darbo kodekso, kitų biudžetinių įstaigų vadovų darbo santykius reguliuojančių teisės aktų teisinį reglamentavimą, kurį tvirtins Savivaldybės meras, kaip Savivaldybės vykdomoji institucija, Savivaldybės mero potvarkiu.

6. Biudžeto lėšų poreikis projektui įgyvendinti, lėšų sutaupymo galimybės įgyvendinant projektą, finansavimo šaltiniai.

Šiam sprendimo projektui įgyvendinti papildomų lėšų nereikia.

7. Sprendimo projekto rengimo metu atlikti vertinimai ir išvados, konsultavimosi su visuomene metu gauti pasiūlymai ir jų motyvuotas vertinimas.

Nėra.

8. Kiti sprendimui priimti reikalingi pagrindimai, skaičiavimai ir paaiškinimai.

Nėra.

PRIDEDAMA. Teisės aktų išrašas, 1 lapas.

Personalo skyriaus vedėja



Inga Gelžinytė-Litinskienė

TEISĖS AKTŲ IŠRAŠAS

Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas

5 straipsnis. Darbo užmokestis ir darbo apmokėjimo sistema

5. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą privalo nustatyti ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams biudžetinės įstaigos vadovas. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma atsižvelgiant į Vyriausybės tvirtinamas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas, detalizuojami biudžetinės įstaigos pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio šio įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai, taip pat priemokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis yra numatyta), piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka. **Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija nustato savo valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą;** joje detalizuojami biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (biudžetinės įstaigos veiklos pobūdis, jos dydis, jos veiklos ir sprendimų galiojimo ribos ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai, taip pat priemokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis yra numatyta), piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka. Prieš biudžetinės įstaigos vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, Darbo kodekso nustatyta tvarka turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros.

Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas

5 straipsnis. Biudžetinės įstaigos savininkas

2. Valstybės biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendina Vyriausybė arba jos įgaliota valstybės institucija ar įstaiga. Kai valstybės biudžetinė įstaiga steigiama įstatymu, jos savininko teises ir pareigas gali įgyvendinti įstatyme nurodyta valstybės institucija ar įstaiga. **Savivaldybės biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendina savivaldybės meras,** išskyrus tas biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas, kurios yra priskirtos išimtinai ir paprastajai savivaldybės tarybos kompetencijai (jeigu paprastosios savivaldybės tarybos kompetencijos įgyvendinimo savivaldybės taryba nėra perdavusi savivaldybės merui).

Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas

16 straipsnis. Savivaldybės tarybos veiklos formos

1. Savivaldybės taryba savo įgaliojimus įgyvendina kolegialiai savivaldybės tarybos posėdžiuose. Savivaldybės taryba svarstomais klausimais priima sprendimus ir kontroliuoja, kaip jie įgyvendinami.

27 straipsnis. Mero įgaliojimai

1. Meras yra atskaitingas savivaldybės tarybai ir savivaldybės bendruomenei už savo ir savivaldybės veiklą.

2. Meras:

7) priima į pareigas ir atleidžia iš jų savivaldybės biudžetinių įstaigų ir viešųjų įstaigų (kurių savininkė yra savivaldybė) vadovus; įgyvendina kitas funkcijas, susijusias su savivaldybės biudžetinių įstaigų ir viešųjų įstaigų (kurių savininkė yra savivaldybė) vadovų darbo santykiais, Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka;



KLAIPĖDOS MIESTO SAVIVALDYBĖS TARYBA

SPRENDIMAS

DĖL KLAIPĖDOS MIESTO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠO PATVIRTINIMO

2022 m. liepos 21 d. Nr. T2-174

Klaipėda

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 įstatymo 5–14 straipsniais, Klaipėdos miesto savivaldybės taryba **n u s p r e n d ž i a**:

1. Patvirtinti Klaipėdos miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašą (pridedama).

2. Pripažinti netekusiu galios Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos 2021 m. sausio 28 d. sprendimą Nr. T2-4 „Dėl Klaipėdos miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašo patvirtinimo“.

3. Nustatyti, kad šis sprendimas taikomas skaičiuojant Klaipėdos miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo užmokestį nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d.

Šis sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

Savivaldybės meras

Vytautas Grubliauskas

PATVIRTINTA
Klaipėdos miesto savivaldybės tarybos
2022 m. liepos 21 d. sprendimu Nr. T2-174

KLAIPĖDOS MIESTO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja Klaipėdos miesto savivaldybės (toliau – Savivaldybė) biudžetinių įstaigų vadovų (toliau – įstaigų vadovai, vadovai) darbo apmokėjimo sistemą (darbo apmokėjimo sąlygas, dydžius, mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą, priemokų, premijų skyrimą), materialinių pašalpų skyrimą, kasmetinį veiklos vertinimą, atostogų suteikimą, komandiruočių įforminimą, ataskaitų pateikimą, pavadavimo sąlygų nustatymą, papildomą ir nuotolinį darbą, ir kitus su įstaigų vadovų darbo santykiais susijusius klausimus.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodekso, kitų teisės aktų, reglamentuojančių įstaigų vadovų darbo santykius, nuostatomis.

3. Aprašas taikomas tiek, kiek to nereglamentuoja kiti atskirų sričių biudžetinių įstaigų veiklą reglamentuojantys įstatymai, ir atitinka Lietuvos Respublikos teisės aktuose apibrėžtas sąvokas.

4. Įstaigų vadovų pareigybių sąrašai, pareigybių aprašymai, kuriuose nurodoma pareigybės grupė, pavadinimas, lygis, specialieji reikalavimai, funkcijos, tvirtinami ir keičiami Savivaldybės mero potvarkiu.

5. Darbo santykių reguliavimui užtikrinti Savivaldybės mero potvarkiu sudaroma patariamoji įstaigų vadovų darbo santykių reguliavimo komisija (toliau – Komisija), kuri veikia Aprašo nustatyta tvarka.

II SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

6. Įstaigų vadovų darbo užmokestį sudaro:

6.1. pareiginė alga (pastovioji ir kintamoji dalys arba tik pastovioji dalis, jeigu kintamoji dalis nenustatyta). Įstaigų vadovų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus pareiginės algos baziniam dydžiui, kuris tvirtinamas Darbo apmokėjimo įstatymo 6 straipsnyje nustatyta tvarka. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio;

6.2. priemokos;

6.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą;

6.4. premijos.

PIRMASIS SKIRSNIS PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOJI DALIS IR JOS DIDINIMAS

7. Įstaigų vadovų, išskyrus švietimo įstaigų ir švietimo pagalbos įstaigų vadovus, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio nustatymas:

7.1. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydis nustatomas Savivaldybės mero potvarkiu, 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, Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatytą minimaliųjų koeficientų ribą didinant 30 procentų;

7.2. nustatytas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydis didinamas, atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

7.2.1. 10 procentų:

7.2.1.1. jeigu įstaiga prižiūri nuo 5 iki 10 sporto bazių;

7.2.1.2. jeigu įstaiga prižiūri nuo 5 iki 10 sporto aikštynų;

7.2.2. 20 procentų:

7.2.2.1. jeigu įstaiga prižiūri 11 ir daugiau sporto bazių;

7.2.2.2. jeigu įstaiga prižiūri 11 ir daugiau sporto aikštynų;

7.2.3. 25 procentais, jeigu pareigybė yra A1 lygio;

7.2.4. socialinių paslaugų srities įstaigos vadovui turint kvalifikacinę kategoriją:

7.2.4.1. 25 procentų, jeigu kvalifikacinė kategorija yra pirma (žemiausia);

7.2.4.2. 30 procentais, jeigu kvalifikacinė kategorija yra antra (aukštesnė);

7.2.4.3. 35 procentais, jeigu kvalifikacinė kategorija yra trečia (aukščiausia);

7.2.5. iki 100 procentų, papildomai įvertinus įstaigos vadovo, kaip Savivaldybės kultūros ir meno įstaigos aukščiausiojo profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojo, nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytą pripažinimą;

7.2.6. kitais Darbo apmokėjimo įstatyme nustatytais atvejais;

7.2.7. jeigu pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydis didinamas pagal du ir daugiau šio Aprašo 7.2.1–7.2.6 papunkčiuose nustatytų kriterijų, taikomi Darbo apmokėjimo įstatyme nustatyti pastoviosios dalies koeficiento didinimo dydžiai;

7.2.8. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimas, nurodytas Aprašo 7.2.1–7.2.7 papunkčiuose, negali viršyti 100 procentų nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio;

7.2.9. jeigu biudžetinės įstaigos vadovui nėra taikomas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimas pagal Aprašo 7.2.1–7.2.6 papunkčiuose nurodytus kriterijus, nustatytas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydis, neviršijant biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų ir Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatytos maksimaliųjų koeficientų ribos, didinamas 20 procentų;

7.3. nustatyta 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;

7.4. pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai arba, bendradarbiaujant su Savivaldybės administracijos Biudžetinių įstaigų centralizuotos apskaitos skyriaus Darbo užmokesčio apskaitos poskyriu, nustatčius, kad įstaigos vadovo alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) viršija praėjusio ketvirčio biudžetinės įstaigos darbuotojų 4 vidutinius pareiginių algų (pastoviųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžius ir (ar) paaiškėjus kitoms aplinkybėms, turinčioms įtakos pastoviosios dalies koeficiento nustatymui, vadovas raštu ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo aplinkybių atsiradimo informuoja Savivaldybės merą apie aplinkybes, turinčias įtakos naujo pastoviosios dalies koeficiento nustatymui. Komisijos siūlymu, naujas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas Savivaldybės mero potvarkiu, pradedant pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydį skaičiuoti nuo Aprašo 7.1 papunktyje nustatyto pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento.

8. Švietimo įstaigų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio nustatymas:

8.1. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydis nustatomas Savivaldybės mero potvarkiu, 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), pagal Darbo apmokėjimo įstatymo 5 priede nustatytus koeficientus;

8.2. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydis didinamas dėl veiklos sudėtingumo, atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

8.2.1. 3 procentais, jeigu švietimo įstaigoje yra ugdoma (mokoma) 15 ir daugiau vaikų, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių (įskaitant turinčius didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių vaikus);

8.2.2. 5 procentais:

8.2.2.1. ikimokyklinio ugdymo mokyklų, bendrojo ugdymo mokyklų, išskyrus Aprašo 8.2.4.1 papunktyje nurodytas mokyklas, vadovams, jeigu šiose įstaigose ugdoma (mokoma) 10 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

8.2.2.2. mokykloje ugdoma (mokoma) nuo 10 iki 49 užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje;

8.2.2.3. švietimo įstaigoje yra įgyvendinamas netradicinis ugdymas (integrali ugdymo priemonių ir metodų visuma, aprėpianti savitą ugdymo filosofiją, ugdymo tikslus, reikalavimus pedagogui, savitas ugdymo programas, ugdymo proceso organizavimo būdus, ugdomąją aplinką, savitą ugdymo įstaigų struktūrą ir valdymą) ir tai nustatyta švietimo įstaigos nuostatuose;

8.2.2.4. gimnazijoje mokosi išskirtinių gebėjimų ir akademinų poreikių turintys mokiniai ir tai įtvirtina gimnazijos nuostatuose;

8.2.2.5. švietimo įstaigoje įgyvendinamos trys ir daugiau ugdymo programos (pradinio, pagrindinio ir vidurinio arba priešmokyklinio, pradinio ir pagrindinio);

8.2.2.6. švietimo įstaiga organizuoja mokymus ligoninėse;

8.2.2.7. švietimo įstaigos darbas yra organizuojamas keliuose pastatuose;

8.2.3. 7 procentais, jeigu mokykloje ugdoma (mokoma) nuo 50 iki 99 užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje;

8.2.4. 10 procentų:

8.2.4.1. dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, ar mokyklose, kurios turi padalinius, skirtus specialiųjų ugdymosi poreikių turintiems mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių ir (ar) dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams, dėl nepalankių aplinkos veiksnių turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių;

8.2.4.2. mokykloje ugdoma (mokoma) 100 ir daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje;

8.2.5. jeigu mokyklos vadovo veikla atitinka du ir daugiau šio Aprašo 8.2.1–8.2.4 papunkčiuose ir jų papunkčiuose nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais;

8.3. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai nustatomi:

8.3.1. nuo rugsėjo 1 dienos – bendrojo ir ikimokyklinio ugdymo mokyklų vadovams, atsižvelgiant į Planavimo ir analizės bei Švietimo skyriaus iki rugsėjo 15 dienos pateiktus deklaruojamus duomenis;

8.3.2. nuo spalio 1 dienos – neformaliojo ugdymo švietimo įstaigų vadovams, atsižvelgiant į Planavimo ir analizės bei Švietimo skyriaus iki spalio 15 dienos pateiktus deklaruojamus duomenis;

8.4. pasikeitus mokinių skaičiui, pedagoginio darbo stažui, veiklos sudėtingumui arba 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, vadovas raštu ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo aplinkybių atsiradimo informuoja Savivaldybės merą apie aplinkybes, turinčias įtakos naujo pastoviosios dalies koeficiento nustatymui. Komisijos siūlymu, naują pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą Savivaldybės meras nustato potvarkiu.

9. Švietimo pagalbos įstaigų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio nustatymas:

9.1. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydis nustatomas Savivaldybės mero potvarkiu, atsižvelgiant į pareigybių sąrašą nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių, vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms, organizacijoms ir (ar) jų padaliniais, pagal Darbo apmokėjimo įstatymo 5 priede nustatytą koeficientų ribas, išvedant Darbo apmokėjimo įstatymo 5 priede nustatytą koeficientų ribų vidurkį; Komisijos siūlymu, neviršijant švietimo pagalbos įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydis gali būti nustatomas didesnis nei vidurkis;

9.2. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydis didinamas, atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

9.2.1. 10 procentų:

9.2.1.1. švietimo pagalbos įstaigoje įgyvendinamas ikimokyklinis ir priešmokyklinis ugdymas;

9.2.1.2. švietimo pagalbos įstaigoje organizuojamas savanorių darbas „Vaikų linijoje“;

9.2.2. kitais Darbo apmokėjimo įstatyme nustatytais atvejais.

ANTRASIS SKIRSNIS PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOJI DALIS

10. Įstaigų vadovų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas:

10.1. 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 Aprašo 10.4 papunktyje nurodytus atvejus;

10.2. kasmet iki sausio 15 d. Komisija, įvertinusi Savivaldybės tarybos patvirtintus įstaigoms biudžeto asignavimus darbo užmokesčiui, teikia Savivaldybės merui siūlymą dėl pareiginės algos kintamosios dalies procentinių dydžių nustatymo pagal Aprašo 18.1–18.2 papunkčių nuostatas;

10.3. konkretus pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatomas Savivaldybės mero potvarkiu iki kito įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos;

10.4. pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta nuo įstaigos vadovo darbo biudžetinėje įstaigoje pradžios arba pasibaigus išbandymo terminui, taip pat įstaigos vadovui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, atsižvelgiant į vadovo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos;

10.5. perkėlus biudžetinės įstaigos vadovą į kitas pareigas toje pačioje biudžetinėje įstaigoje arba kitoje biudžetinėje įstaigoje (biudžetinės įstaigos reorganizavimo atveju), pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito jo kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

TREČIASIS SKIRSNIS
PRIEMOKOS, MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS,
NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, BUDĖJIMĄ, PREMIJOS IR MATERIALINĖS
PAŠALPOS

11. Atsižvelgiant į Komisijos siūlymą, Savivaldybės mero potvarkiu įstaigų vadovams:

11.1. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą, materialinė pašalpa skiriama iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų;

11.2. priemokos ir premijos skiriamos neviršijant biudžetinės įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų, gavus Savivaldybės administracijos Biudžetinių įstaigų centralizuotos apskaitos skyriaus raštišką patvirtinimą, jog tokios lėšos einamuoju laikotarpiu nebus viršytos, paskyrus priemoką ar (ir) premiją.

12. Priemokos:

12.1. įstaigos vadovui už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė, pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą (pvz., po švietimo įstaigos reorganizavimo prijungimo būdu), gali būti nustatytos iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemokos ir gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos;

12.2. įstaigos vadovui už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, gali būti nustatyta iki 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka ir gali būti skiriama iki darbo, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, pabaigos; nustatyta priemoka neskiriama, jeigu įstaigos vadovui karantino metu taikomi specialiuose įstatymuose nustatyti darbo apmokėjimo dydžiai;

12.3. dėl priemokos skyrimo rašytinį prašymą, kurį nagrinėja Komisija, Savivaldybės merui teikia įstaigos vadovas;

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

13. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą mokama Darbo apmokėjimo įstatymo 11 straipsnyje nustatyta tvarka, raštu ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas informavus Savivaldybės merą apie planuojamą darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą bei gavus Savivaldybės mero suderinimo rezoliuciją.

14. 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, kandidatų darbų vertinimą ir apeliacijų nagrinėjimą yra apmokama teisės aktų nustatyta tvarka.

15. Premijos:

15.1. įstaigų vadovams kiekvienu 15.1.1–15.1.4 papunkčiuose nurodytu atveju ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos, neviršijant įstaigos vadovui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio:

15.1.1. atlikus vienkartinę įstaigos veiklą ypač svarbias užduotis;

15.1.2. labai gerai įvertinus įstaigos vadovo veiklą;

15.1.3. įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį;

15.1.4. kitais darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais;

15.2. premija negali būti skiriama įstaigos vadovui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

16. Materialinės pašalpos:

16.1. įstaigų vadovams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas

įstaigos vadovas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateiktas įstaigos vadovo rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa;

16.2. mirus įstaigos vadovui, jo šeimos nariams gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

III SKYRIUS KASMETINIS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS

17. Kasmetinis veiklos vertinimas:

17.1. Kiekvienais metais iki kovo 1 dienos Savivaldybės meras, atsižvelgdamas į Savivaldybės administracijos struktūrinio padalinio, kuruojančio Savivaldybės biudžetinę įstaigą, pateiktus siūlymus, vadovaudamasis Darbo apmokėjimo įstatymu, Lietuvos Respublikos kultūros ministro, socialinės apsaugos ir darbo ministro, sveikatos apsaugos ministro, švietimo, mokslo ir sporto ministro, Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintais biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašais ir atsižvelgdamas į metinio veiklos plano priemones, įstaigų vadovams nustato metines užduotis, susijusias su biudžetinių įstaigų metinio veiklos plano priemonėmis arba susijusias su metinio veiklos plano priemonėmis ir su biudžetinės įstaigos vidaus administravimu bei veiklos efektyvumo didinimu, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

17.2. Priėmus į pareigas įstaigos vadovą arba įstaigos vadovui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, per vieną mėnesį nuo jo darbo biudžetinėje įstaigoje pradžios, Savivaldybės meras, atsižvelgdamas į Savivaldybės administracijos struktūrinio padalinio, kuruojančio Savivaldybės biudžetinę įstaigą, pateiktus siūlymus, nustato įstaigos vadovui metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius. Jeigu įstaigos vadovas priimamas į pareigas naujai teisės aktuose nustatyta kadencijai, iki einamųjų metų pabaigos jam galioja einamųjų metų pradžioje nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai. Jeigu įstaigos vadovo darbo biudžetinėje įstaigoje pradžios data yra vėlesnė negu spalio 1 diena, jam metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamiesiems kalendoriniams metams nenustatomi.

17.3. 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 dienos. Įstaigų vadovams nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai skelbiami Savivaldybės ir biudžetinės įstaigos, kurioje vadovas eina pareigas, interneto svetainėse.

17.4. Metinės veiklos užduotys, siektini rezultatai turi būti aiškūs, o rezultatų vertinimo rodikliai – leidžiantys įvertinti, ar yra pasiektas konkretus rezultatas, jų reikšmės turi būti pamatuojamos, apskaičiuojamos ir nesunkiai patikrinamos. Kasmetinės veiklos vertinimas įstaigų vadovams, išskyrus švietimo ir švietimo pagalbos įstaigų vadovus, atliekamas kasmet iki kovo 1 dienos.

17.5. Įstaigų vadovai, išskyrus švietimo ir švietimo pagalbos įstaigų vadovus, – iki einamųjų metų sausio 20 dienos, švietimo ir švietimo pagalbos įstaigų vadovai – iki vasario 4 dienos pateikia Savivaldybės administracijos struktūriniam padaliniui, kuruojančiam Savivaldybės biudžetinę įstaigą, vertinimo išvados formą (metų veiklos ataskaitą), kurioje yra užpildyti pagrindiniai praėjusių kalendorinių metų veiklos rezultatai ir preliminarios einamųjų metų užduotys. Savivaldybės biudžetinę įstaigą kuruojantis struktūrinis padalinys išanalizuoja praėjusių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir teikia rekomendaciją Savivaldybės merui dėl įstaigos vadovo vertinimo.

17.6. Savivaldybės meras biudžetinių įstaigų vadovų veiklą vertina ir kitų metų užduotis nustato vadovaudamasis Darbo apmokėjimo įstatymu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar atitinkamo ministro nustatyta tvarka bei priima sprendimą dėl įstaigos vadovo praėjusių kalendorinių

metų veiklos įvertinimo, konkretaus pareiginės algos kintamosios dalies procentinio dydžio nustatymo, premijos skyrimo.

17.7. Jeigu dėl įstaigos vadovo laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių praleidžiami šio Aprašo III skyriuje nurodyti terminai, įstaigos vadovo veikla įvertinama per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

18. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos vadovo veiklą:

18.1. labai gerai, – įstaigos vadovui iki kito jo kasmetinio veiklos vertinimo nustatoma ne mažesnė kaip 15 procentų ir ne didesnė kaip 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis ir gali būti skiriama premija, kaip numatyta Darbo apmokėjimo įstatyme;

18.2. gerai, – įstaigos vadovui iki kito jo kasmetinio veiklos vertinimo nustatoma ne mažesnė kaip 5 procentų ir ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis;

18.3. patenkinamai, – įstaigos vadovui iki kito jo kasmetinio veiklos vertinimo nenustatoma pareiginės algos kintamoji dalis;

18.4. nepatenkinamai, – taikomos Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatos.

IV SKYRIUS

KASMETINĖS ATOSTOGOS, TIKSLINĖS ATOSTOGOS IR KOMANDIRUOTĖS

19. Kasmetinės atostogos:

19.1. Kasmet iki vasario 15 dienos įstaigų vadovai Savivaldybės merui teikia prašymus dėl kasmetinių atostogų suteikimo. Įstaigų vadovų atostogų grafikas tvirtinamas Savivaldybės mero potvarkiu ne vėliau kaip iki einamųjų metų kovo 15 dienos. Atostogų grafikas sudaromas laikotarpiui nuo einamųjų metų balandžio 1 dienos iki kitų metų kovo 31 dienos.

19.2. Esant būtinybei bei teisės aktų nustatytais atvejais, suderinus su Savivaldybės meru, atostogos gali būti perkeltos arba pratęstos. Tokiu atveju prašymas keisti nustatytą įstaigos vadovo atostogų grafiką turi būti pateiktas ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų iki atostogų datos, išskyrus nenumatytus atvejus, kai iš anksto to padaryti nebuvo galimybės.

20. Komandiruotės:

20.1. Į komandiruotes įstaigos vadovai vyksta Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka. Tuo atveju, jeigu komandiruotės trukmė yra ne ilgesnė kaip 3 darbo dienos, komandiruotė įforminama įstaigos vadovo įsakymu, kuriame nurodomas komandiruotės tikslas, trukmė ir vadovą vaduosiantis asmuo. Šio įsakymo kopija ne vėliau kaip prieš 1 darbo dieną turi būti pateikiama Savivaldybės biudžetinę įstaigą kuriojančiam Savivaldybės administracijos struktūriniam padaliniiui, informuojant apie suplanuotą komandiruotę.

20.2. Jeigu komandiruotės trukmė viršija 3 darbo dienas arba jeigu įstaigos vadovas vyksta į užsienio komandiruotę, sprendimą dėl tokios komandiruotės priima ir įformina Savivaldybės meras savo potvarkiu. Tokiu atveju įstaigos vadovas ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų teikia Savivaldybės merui prašymą dėl leidimo vykti į komandiruotę, prašyme nurodydamas komandiruotės laikotarpiu jį vaduosiantį asmenį bei pridėdamas dokumentų, pagrindžiančių komandiruotės tikslą bei išlaidas, kopijas.

21. Tikslinės atostogos:

21.1. Nėštumo ir gimdymo, vaikui prižiūrėti, mokymosi, kūrybinės, nemokamos atostogos suteikiamos įstatymų nustatyta tvarka, pateikus Savivaldybės merui prašymą ne vėliau kaip prieš 10 darbo dienų, išskyrus nenumatytus atvejus, kai iš anksto to padaryti nebuvo galimybės.

21.2. 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. Įstaigos vadovo prašymą dėl laisvo laiko suteikimo 4 ir daugiau darbo dienų nagrinėja Komisija, kuri, įvertinusi pateiktus dokumentus bei faktines aplinkybes, teikia siūlymą Savivaldybės merui dėl nemokamo laisvo laiko suteikimo. Savivaldybės mero sprendimas įforminamas potvarkiu. Apie trumpalaikį (iki 4 valandų) nebuvimą darbe dėl nenumatytų aplinkybių

(bloga savijauta, skubus apsilankymas pas gydytoją ir panašiai) vadovas praneša Savivaldybės biudžetinę įstaigą kuruojančiam Savivaldybės administracijos struktūriniam padaliniiui el. paštu, nurodydamas jį vaduojančio asmens pareigas, vardą, pavardę bei kontaktinį telefono numerį.

V SKYRIUS

PAVADAVIMAS, PAPILDOMAS DARBAS IR NUOTOLINIS DARBAS

22. Pavadavimas: įstaigos vadovą jo nesant pavaduoja direktoriaus pavaduotojas arba darbuotojas, kuriam tai yra pavesta pareigybės aprašymu, išskyrus atvejus:

22.1. įstaigos vadovo nesant dėl sunkios ligos bei kitų nenumatytų kritinių atvejų, – asmeniui, Savivaldybės mero pavedimu laikinai vykdančiam įstaigos vadovo funkcijas, jo rašytiniu prašymu, gali būti skiriama priemoka už darbo krūvį viršijančią veiklą. Prašymą skirti priemoną nagrinėja Komisija, kuri, įvertinusi faktines aplinkybes bei įstaigos finansinę padėtį, teikia siūlymą Savivaldybės merui;

22.2. pasibaigus įstaigos vadovo kadencijai, konstatavus darbo sutarties nutraukimą, ir kitais atleidimo iš darbo atvejais, laikinai į įstaigos vadovo pareigas gali būti priimtas asmuo pagal terminuotą darbo sutartį, kol į šias pareigas konkurso būdu bus priimtas darbuotojas, bet ne ilgiau kaip vienų metų laikotarpiui.

23. Papildomas darbas: įstaigos vadovas gali kreiptis į Savivaldybės merą su prašymu dėl papildomo darbo ir susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo savo vadovaujamoje įstaigoje, prašyme pagrindžiant ketinamų eiti pareigų būtinybę, informuojant apie trūkstamų darbuotojų paiešką, nurodant, kokiam laikotarpiui norima susitarti. Tokia veikla gali būti atliekama laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku. Rekomenduojama papildomam darbui prašyti ne daugiau kaip 30 procentų darbo laiko, lyginant su pagrindinei darbo funkcijai atlikti skiriamu laiku. Įstaigos vadovo prašymą, pateiktą ne vėliau kaip prieš mėnesį iki planuojamo papildomo darbo pradžios, nagrinėja Komisija, kuri, įvertinusi pateiktus dokumentus, teikia Savivaldybės merui siūlymą dėl papildomos darbo funkcijos atlikimo. Susitarimas dėl papildomo darbo sudaromas gavus pagrindinio ir papildomo darbo grafiką su darbo laiko valandomis bei pertrauka pailsėti ir pavalgyti, išspręstą Savivaldybės mero suderinimo rezoliucija. Suderintas įstaigos vadovo darbo grafikas skelbiamas biudžetinės įstaigos interneto svetainėje. Išdirbtą laiką kontroliuoja Savivaldybės administracijos struktūrinis padalinys, kuruojantis Savivaldybės biudžetinę įstaigą.

24. Nuotolinis darbas:

24.1. darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai įstaigos vadovas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas, su sąlyga, kad toje įstaigoje tuo metu dirbantiems darbuotojams dėl įstaigos vadovo darbo funkcijų atlikimo nuotoliniu būdu nedidėja darbo krūvis;

24.2. dirbti nuotoliniu būdu gali būti skiriama 20 procentų savaitės darbo laiko normos, neskaidant šio laiko į atskiras darbo dienas, įstaigos vadovo rašytinį prašymą dirbti nuotoliniu būdu išsprendžiant Savivaldybės mero rezoliucija (nenagrinėjant Komisijoje). Teisės aktų numatytais atvejais dirbti nuotoliniu būdu gali būti skiriama didesnė darbo laiko normos dalis.

VI SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Įgyvendindami Aprašo nuostatas, Savivaldybės administracijos struktūriniai padaliniai atlieka funkcijas ir darbus tokia tvarka:

Eil. Nr.	Funkcijos, darbai	Įstaigą kuriojantis Savivaldybės administracijos struktūrinis padalinys	Planavimo ir analizės skyrius	Personalo skyrius
1.	Įstaigų vadovų pareigybių sąrašas ir pareigybių aprašymai	Rengia dokumentus ir teikia derinti Personalo skyriui, supažindina įstaigų vadovus su Savivaldybės mero potvarkiu	-	Derina dokumentus ir teikia tvirtinti
2.	Įstaigų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio nustatymas	Supažindina įstaigų vadovus su Savivaldybės mero potvarkiu	Teikia duomenis Personalo skyriui	Rengia Savivaldybės mero potvarkius
3.	Švietimo įstaigų ir švietimo pagalbos įstaigų vadovų kasmetinis naujo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio nustatymas	Teikia duomenis Personalo skyriui, supažindina įstaigų vadovus su Savivaldybės mero potvarkiais	Teikia duomenis Personalo skyriui	Rengia Savivaldybės mero potvarkius
4.	Įstaigų vadovų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas	Teikia siūlymus, supažindina įstaigų vadovus su Savivaldybės mero potvarkiais	-	Rengia Savivaldybės mero potvarkius
5.	Įstaigų vadovų metinių užduočių, siektinų rezultatų ir jų vertinimo rodiklių nustatymas	Teikia siūlymus, patvirtintus dokumentus įkelia į Savivaldybės interneto svetainę	-	-
6.	Įstaigų vadovų kasmetinių atostogų grafikas	Rengia dokumentus ir teikia tvirtinti, supažindina įstaigų vadovus su Savivaldybės mero potvarkiais	-	-
7.	Savivaldybės mero potvarkiai tikslinių atostogų klausimais	Rengia Savivaldybės mero potvarkius, supažindina įstaigų vadovus		
8.	Savivaldybės mero potvarkiai priemonių, premijų, materialinių pašalpų, pavadavimo, papildomo darbo klausimais	Supažindina įstaigų vadovus su Savivaldybės mero potvarkiais	-	Rengia Savivaldybės mero potvarkius

9.	Biudžetinių įstaigų vadovų darbo santykių reguliavimo komisijos protokolai	Supažindina įstaigų vadovus	-	-
10.	Naujo įstaigos vadovo pristatymas, įvedimas, adaptacija	Pirmą darbo dieną palydi į darbovietę, pristato darbo kolektyvui, supažindina su darbo vieta, pagrindinėmis užduotimis, padeda suformuoti metines užduotis ir kt.	-	-

26. Įstaigų vadovų prašymai dėl papildomos poilsio dienos, nuotolinio darbo, darbo grafikų patvirtinimo ar keitimo išsprendžiami Savivaldybės mero rezoliucija.

27. Jeigu įsigaliojus šiam Aprašui perskaičiuotas įstaigos vadovo darbo užmokestis yra mažesnis, palyginus su buvusiu darbo užmokesčiu, įstaigos vadovui mokamas iki Aprašo įsigaliojimo mokėtas darbo užmokestis iki jo kito pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento nustatymo datos, bet ne ilgiau kaip iki 2022 m. gruodžio 31 d. įskaitytinai.

28. Galiojant kolektyvinei sutarčiai (darbdavio lygmenis), švietimo įstaigų vadovams, esantiems Lietuvos švietimo įstaigų vadovų profesinės sąjungos Klaipėdos filialo nariais, taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos, jei kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip.

29. Aprašas gali būti keičiamas, papildomas, panaikinamas Savivaldybės tarybos sprendimu.