

PATVIRTINTA  
Plungės rajono savivaldybės mero  
2024 m. sausio 25 d. potvarkiu  
Nr. PE- 27

## **PLUNGĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Plungės rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) reglamentuoja Plungės rajono savivaldybės (toliau – Savivaldybė) biudžetinių įstaigų vadovų (išskyrus Savivaldybės administracijos direktorių) (toliau – vadovas) pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus ir, atsižvelgiant į juos, nustatomų pareiginės algos koeficientų dydžius, priemokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, skatinimo priemones ir jų skyrimo tvarką, pareiginės algos nustatymo atlikus tarnybinės veiklos vertinimą tvarką, materialinių pašalpų skyrimo tvarką.

2. Sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Įstatymas) ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso sąvokas.

3. Sistema parengta vadovaujantis Įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, kitais teisės aktais, reglamentuojančiais šią sritį.

4. Vadovų darbo užmokestį sudaro:

4.1. pareiginė alga;

4.2. priemokos;

4.3. piniginė išmoka;

4.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka;

4.5. kintamoji dalis, skiriama vadovui, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą bei Įstatymo ir šios Sistemos nustatyta tvarka. Kintamoji dalis gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos.

5. Vadovų pareiginės algos koeficientai, kintamoji dalis, priemokos, piniginės išmokos, materialinės pašalpos bei kiti mokėjimai skiriami Savivaldybės mero potvarkiu.

### **II SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAS, JO NUSTATYMAS**

6. Vadovų pareiginės algos koeficientai nustatomi:

6.1. švietimo įstaigų vadovų – pagal Įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą;

6.2. švietimo pagalbos įstaigos vadovo – pagal Įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į įstaigos pareigybių sąrašą nustatytą pareigybių skaičių, vadovaujamo darbo patirtį ir Sistemoje nustatytus kriterijus;

6.3. visų kitų biudžetinių įstaigų vadovų – iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareigybės pareiginės algos koeficientų intervalo, atsižvelgiant į Sistemoje numatytus pareiginės algos nustatymo kriterijus.

7. Pedagogo darbo stažas apskaičiuojamas sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas pedagoginis darbas. Pareigybių, kurias atliekant darbas laikomas pedagoginiu ir įskaitomas į pedagogo darbo stažą, sąrašą tvirtina švietimo, mokslo ir sporto ministras.

8. Vadovaujamo darbo patirtis apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ar organizacijoms ir (ar) jų padaliniais.

9. Pedagogo darbo stažas/vadovaujamo darbo patirtis, įgyta kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose, yra vertinama tik tuo atveju, kai vadovas pateikia pažymą (dokumentą) iš atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos apie darbo stažą/įgytą patirtį.

10. Pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (toliau – Kriterijai):

10.1. vadovaujamo darbo patirtis (metais);

10.2. pareigybių skaičius vadovaujamoje įstaigoje;

10.3. veiklos sudėtingumas, gebėjimas pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus, aukšti kolektyvų pasiekimai, jų pripažinimas nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu;

10.4. veiklos sudėtingumas – pareiginės algos koeficientas (nustatytas Įstatymo 2 priede) gali būti didinamas 6.1 punkte nurodytiems įstaigų vadovams:

10.4.1. jeigu bendrojo ugdymo mokykloje yra skyrius, kuriame vykdoma pradinio, pagrindinio ar vidurinio ugdymo programa – iki 20 procentų;

10.4.2. jeigu bendrojo ugdymo mokykloje vykdoma ikimokyklinio ugdymo programa – iki 20 procentų;

10.4.3. jeigu ikimokyklinį ugdymą vykdanči mokykla turi skyrių, kuriame vykdoma ikimokyklinio ugdymo programa – iki 20 procentų;

10.4.4. įstaigų vadovams, kurių vadovaujamos mokyklose yra daugiau kaip 750 mokinių – iki 20 procentų.

10.5. gebėjimas pritraukti trūkstamus aukštos kvalifikacijos specialistus, aukšti mokinių pasiekimai, jų laimėjimai nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu – pareiginės algos koeficientas (nustatytas Įstatymo 2 priede) gali būti didinamas Įstatymo 2 priedo 44.3 papunktyje nurodytu dydžiu;

10.6. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimas, visuomeninė, švietėjiška veikla, susijusi su įstaigos vykdomomis funkcijomis;

10.7. įvairiapusiška įstaigos veikla, naujų idėjų ir iniciatyvų įgyvendinimas, įstaigos žinomumas, pasiekimų sklaida;

10.8. kiti svarbūs kriterijai.

11. Kriterijai, nustatyti Sistemos 10.1, 10.2, 10.3 ir 10.8 papunkčiuose, taikomi tik vadovams, nurodytiems Sistemos 6.3 papunktyje. Kriterijus, nustatytas Sistemos 10.4 papunktyje, taikomas vadovams, nurodytiems Sistemos 6.2 papunktyje. Kriterijus, nustatytas Sistemos 10.5 papunktyje, taikomas vadovams, nurodytiems Sistemos 6.1 papunktyje. Kriterijai, nustatyti Sistemos 10.6 ir 10.7 papunkčiuose, taikomi vadovams, nurodytiems Sistemos 6.2 ir 6.3 papunkčiuose.

12. Siūlymą dėl vadovo pareiginės algos koeficiento nustatymo Savivaldybės merui teikia įstaigą kuruojančio Savivaldybės administracijos padalinio vadovas ar konkretus specialistas.

13. Siūlyme nurodytas konkretus vadovo pareiginės algos koeficientas apskaičiuojamas taip:

13.1. pareiginės algos koeficientas (nustatytas Įstatymo 2 priede), įvertinus įstaigos darbo užmokesčio fondą, gali būti didinamas pagal Kriterijų, nustatytą Sistemos 10.5 papunktyje (taikoma vadovams, nurodytiems Sistemos 6.1 papunktyje);

13.2. pareiginės algos koeficientas (nustatytas Įstatymo 2 priede), įvertinus įstaigos darbo užmokesčio fondą, gali būti didinamas pagal Kriterijus, nustatytus Sistemos 10.4, 10.6–10.7 papunkčiuose (taikoma vadovams, nurodytiems Sistemos 6.2 papunktyje);

13.3. minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo), įvertinus įstaigos darbo užmokesčio fondą, gali būti didinamas pagal Kriterijus, nustatytus Sistemos 10.1–10.3, 10.6–10.8 papunkčiuose (taikoma vadovams, nurodytiems Sistemos 6.3 papunktyje).

14. Siūlyme nurodytas konkretus vadovo (išskyrus vadovus, nurodytus Sistemos 6.1 ir 6.2 papunkčiuose) pareiginės algos koeficientas negali viršyti Įstatymo 1 priede nustatyto didžiausio vadovo pareiginės algos koeficiento dydžio. Vadovų, nurodytų Sistemos 6.1 ir 6.2 papunkčiuose, maksimalūs pareiginės algos koeficiento didinimo dydžiai bei jų taikymo tvarka nustatyti Įstatymo 2 priedo atitinkamai 45 ir 52 punktuose.

15. Konkretų vadovo pareiginės algos koeficientą nustato Savivaldybės meras, atsižvelgdamas į Sistemos 12 punkte nurodytą siūlymą bei į įstaigos darbo užmokesčio fondą.

16. Jei vadovui einant pareigas įvyksta įstaigos struktūriniai ar organizaciniai pokyčiai arba atsiranda kitų aplinkybių, nurodytų Įstatyme ar darančių įtaką Sistemoje nustatytiems Kriterijams, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti vadovui nustatytą pareiginės algos koeficientą, tai šis koeficientas iš naujo nustatomas Savivaldybės mero potvarkiu, vadovaujantis Įstatyme nustatytais koeficientų dydžiais bei Sistemoje nustatyta tvarka.

### **III SKYRIUS PRIEMOKŲ DYDŽIAI IR JŲ SKYRIMO TVARKA**

17. Vadovams gali būti skiriamos šios priemokos:

17.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

18. Kiekviena priemoka, nurodyta Sistemos 17.1–17.3 papunkčiuose, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Priemokos dydis nustatomas įvertinus papildomo darbo krūvio ar papildomų pareigų, užduočių apimtį, sudėtingumą, svarbumą, intensyvumą.

19. Priemokos terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių pasibaigimo ar pasikeitimo, bet ne ilgiau nei iki kalendorinių metų pabaigos, išskyrus priemokas, kurios mokamos:

19.1. kai pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas laikino nedarbingumo, nėštumo ir gimdymo atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti laikotarpiu;

19.2. iš projektinių lėšų už papildomų užduočių, suformuluotų raštu atlikimą atitinkamo projekto vykdymo laikotarpiui.

20. Priemoka skiriama Savivaldybės mero potvarkiu, įstaigą kuriojančio Savivaldybės administracijos padalinio vadovo ar konkretaus specialisto siūlymu (Sistemos 12.1–12.5 papunkčiai), kuriame nurodoma:

20.1. vadovas, kuriam siūloma mokėti priemoką (vardas, pavardė, pareigos);

20.2. priemokos skyrimo teisinis pagrindas (atitinkamas Įstatymo straipsnis ir / ar jo dalis);

20.3. priemokos skyrimo faktinis pagrindas (pavadavimo arba papildomų užduočių aprašymas, arba papildomo darbo krūvio aprašymas);

20.4. siūlomas priemokos mokėjimo terminas arba pradžios ir pabaigos data, arba tam tikros sąlygos ar aplinkybės, kurioms atsiradus priemokos mokėjimas pasibaigia;

20.5. siūlomas nustatyti priemokos dydis (nurodomas procentais).

21. Priemokos skyrimo klausimas Sistemos 20 punkte nustatyta tvarka gali būti svarstomas iš naujo:

21.1. jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės – mokėjimas nutraukiamas;

21.2. jei pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta: sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius – sumažinamas priemokos dydis;

21.3. jei pablogėja įstaigos veiklos ar jos vadovo darbo rezultatai – mokėjimas nutraukiamas ar sumažinama procentinė priemokos išraiška;

21.4. jei pasikeitė terminą apibrėžiančios aplinkybės – priemokos skyrimo terminas pratęsiamas.

22. Priemokos skiriamos įvertinus įstaigos finansines galimybes.

#### **IV SKYRIUS SKATINIMO PRIEMONĖS, JŲ SKYRIMO TVARKA**

23. Vadovai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

23.1. padėka, kuri įforminama Savivaldybės mero potvarkiu;

23.2. iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus, arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

23.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;

23.4. vienkartinė pinigine išmoka, neviršijanti 100 procentų nustatytosios vadovo pareiginės algos, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka (ne daugiau kaip kartą per kalendorinius metus);

23.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip vadovo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

24. Prie Sistemos 23.2–23.5 papunkčiuose nurodytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

25. Ypatingos svarbos užduotimi yra laikoma:

25.1. įstaigos vardo garsinimas ar žinomumo didinimas nacionaliniu mastu;

25.2. naujos iniciatyvos ar nauja projektinė veikla, kurių metu aktyviai ir gausiai įtraukiama rajono bendruomenė;

25.3. inovatyvių priemonių, kurios reikšmingai įtakoja įstaigos teikiamų paslaugų kokybę ar įstaigos ekonominius rodiklius, įdiegimas.

26. Skatinimo priemonės vadovui skiriamos Savivaldybės mero potvarkiu įstaigą kuriojančio Savivaldybės administracijos padalinio vadovo ar konkretaus specialisto siūlymu (Sistemos 12.1–12.5 papunkčiai), kuris derinamas su Savivaldybės administracijos Finansų ir biudžeto skyriaus vedėju, įvertinančiu įstaigos finansinę situaciją (išskyrus padėką).

27. Vienkartinės piniginės išmokos vadovams mokamos iš įstaigos sutaupytų darbo užmokesčio lėšų.

28. Vadovas, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinamas, išskyrus atvejį, kai jo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinamas.

#### **V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ**

29. Vadovų veikla vertinama vadovaujantis Įstatymo bei atitinkamų kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

30. Kai vadovo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, Savivaldybės mero sprendimu gali būti:

30.1. vadovui, nurodytam Sistemos 6.1–6.2 papunkčiuose, nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne didesnę negu 1,4 Įstatymo 2 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento; vadovui, nurodytam Sistemos 6.3 papunktyje, nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnis negu Įstatymo 1 priede nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas; arba

30.2. taikomos Sistemos 23 punkte nustatytos skatinimo priemonės.

31. Kai vadovo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Savivaldybės mero sprendimu gali būti:

31.1. vadovui, nurodytam Sistemos 6.1–6.2 papunkčiuose, nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant 0,1 mažesnę pareiginės algos koeficientą; vadovui, nurodytam Sistemos 6.3 papunktyje, nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnis negu Įstatymo 1 priede nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas; arba

31.2. perkeltas į žemesnes pareigas toje pačioje įstaigoje, jei tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui, arba

31.3. sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės vadovo veiklos gerinimo planas.

32. Kai vadovo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia. Kai vadovo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau jam nustatomas privalomas kvalifikacijos kėlimas.

## **VI SKYRIUS MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS**

33. Vadovams gali būti skiriama materialinė pašalpa, jei jų materialinė būklė tapo sunki dėl:

33.1. jų pačių ligos;

33.2. jų artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti, ligos ar mirties;

33.3. stichinės nelaimės ar turto netekimo.

34. Mirus vadovui materialinė pašalpa išmokama jo artimiesiems.

35. Materialinė pašalpa gali būti skiriama iki 5 minimalių mėnesinių algų (MMA) dydžio.

36. Vadovas prašymą dėl materialinės pašalpos skyrimo pateikia Savivaldybės merui. Prie rašytinio prašymo pridedama:

36.1. išlaidas patvirtinančių dokumentų (gydymo įstaigos ligos išrašų, receptų, mokėjimo už medicinos paslaugas kvitų ir pan.) kopijas, kai kreipiamasi šios Sistemos 33.1 papunktyje nurodytu atveju. Šiuo atveju dėl materialinės pašalpos skyrimo turi būti kreipiamasi ne vėliau kaip per 3 (tris) mėnesius nuo paskutinio gydymo išlaidas patvirtinančio dokumento išrašymo dienos;

36.2. giminystės ryšį įrodančių dokumentų, išlaidas patvirtinančių dokumentų (gydymo įstaigos ligos išrašų, receptų, mokėjimo už medicinos paslaugas kvitų ir pan.), mirties liudijimo kopijas, kai kreipiamasi šios Sistemos 33.2 papunktyje nurodytu atveju. Šiuo atveju dėl materialinės pašalpos skyrimo turi būti kreipiamasi ne vėliau kaip per 3 (tris) mėnesius nuo paskutinio gydymo išlaidas patvirtinančio dokumento išrašymo dienos ar mirties liudijimo išdavimo dienos;

36.3. dokumentų, patvirtinančių nurodytų aplinkybių buvimą, kopijas, kai kreipiamasi šios Sistemos 33.3 papunktyje nurodytais atvejais. Nukentėję nuo stichinės nelaimės arba netekę turto, vadovai dėl materialinės pašalpos skyrimo turi kreiptis ne vėliau kaip per 3 (tris) mėnesius nuo įvykį patvirtinančios pažymos išdavimo dienos.

37. Materialinė pašalpa skiriama Savivaldybės mero potvarkiu.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

38. Vadovams už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1–5 ir 7 dalyse nustatyta tvarka.

39. Plungės rajono savivaldybės biudžetinių įstaigų vadovų 2023 metų veiklos vertinimas bus atliekamas pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo redakciją, galiojančią iki 2023 m. gruodžio

31 d. Po 2025 metų įvykusio kasmetinio veiklos vertinimo vadovų pareiginė alga negali būti mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi, nes kintamosios dalies nebebus. Vadovų pareiginė alga perskaičiuojama, pareiginės algos pastoviąją dalį, pridėjus praeitais metais nustatytą kintamąją dalį, padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių vadovo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetą. Nustatytas koeficientas fiksuojamas ir gali kilti tik per tarnybinės veiklos vertinimą.

40. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą vadovui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia:

40.1. Įstatymo 2 priede nustatyto atitinkamo pareiginės algos koeficiento, tai jam nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema tol, kol vadovas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje arba tol, kol šiam vadovui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas atitiks Įstatymo 2 priede nustatytą pareiginės algos koeficientą;

40.2. Įstatymo 1 priede nustatytą (-o) didžiausią / mažiausio pareiginės algos koeficientą (-o), tai jam nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema tol, kol vadovas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje arba tol, kol šiam vadovui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į Įstatymo 1 priede nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

---