

PATVIRTINTA

Utenos regiono plėtros tarybos

visuotinio dalyvių susirinkimo

2021 m. balandžio 12 d. sprendimu Nr. KS-1

## **UTENOS REGIONO PLĖTROS TARYBOS ADMINISTRACIJOS DIREKTORIAUS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Utenos regiono plėtros tarybos administracijos direktoriaus darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – aprašas) nustato Utenos regiono plėtros tarybos (toliau – regiono plėtros taryba) administracijos direktoriaus (toliau – direktorius) pareiginės algos nustatymo kriterijus, priemonių ir premijų skyrimo, taip pat mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinių darbų, budėjimą tvarką ir dydžius.

2. Direktoriaus darbo užmokesčio sudėtinės dalys nurodytos Lietuvos Respublikos regioninės plėtros įstatymo (toliau – Regioninės plėtros įstatymas) 27 straipsnio 1 dalyje.

3. Direktoriui gali būti mokama už dalyvavimą regiono plėtros tarybos įgyvendinamuose Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, tarptautinių finansinių institucijų, užsienio valstybių finansuojamuose paramos teikimo arba Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo ir paramos demokratijai projektuose, kurie turi konkrečius ir išmatuojamus tikslus, atitinkančius regiono plėtros tarybos veiklos tikslus, ir kuriems yra nustatytas įgyvendinimo terminas ir numatytas atskiras biudžetas, iš Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, tarptautinių finansinių institucijų, užsienio valstybių lėšų pagal paramos teikimo projektų sutartyse nustatytas sąlygas ir įkainius. Šioje aprašo dalyje nurodytos išmokos nėra įskaičiuojamos į direktoriaus darbo užmokestį, apskaičiuotą pagal Regioninės plėtros įstatyme ir apraše nustatytas direktoriaus darbo apmokėjimo sąlygas. Už laiką, kurį direktorius dalyvauja minėtuose paramos teikimo projektuose ir už kurį gauna išmokas iš Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, tarptautinių finansinių institucijų, užsienio valstybių lėšų, skirtų minėtiems paramos teikimo projektams įgyvendinti, darbo užmokestis, apskaičiuotas pagal Regioninės plėtros įstatyme ir apraše nustatytas direktoriaus darbo apmokėjimo sąlygas, direktoriui nemokamas.

### **II SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS**

4. Direktoriaus pareiginės algos koeficientas nustatomas, atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

4.1. vadovaujamo darbo patirtį;

4.2. profesinio darbo patirtį;

4.3. veiklos sudėtingumą;

4.4. papildomą išsilavinimą ir/ar mokslinį laipsnį;

4.5. kitus kriterijus ar kompetencijas.

5. Direktoriaus pareiginės algos koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$K_{\text{adr}} = K_{\text{minadr}} + K_{\text{Vadr}} + K_{\text{padr}} + K_{\text{Sadr}} + K_{\text{Iadr}} + K_{\text{Kadr}}$  ir yra nustatomas vadovaujantis aprašo priedu, kuriame detalizuojami kriterijai ir nurodomi kriterijams priskirti pareiginės algos koeficiento dydžiai.

6. Jeigu aprašo 5 punkte nustatyta tvarka paskaičiavus regiono plėtros tarybos administracijos direktoriaus koeficientą būtų viršijamas Regioninės plėtros įstatymo priede nustatytas didžiausias galimas direktoriaus pareiginės algos koeficientas, direktoriui nustatomas pagal Regioninės plėtros

įstatymo priedą didžiausias galimas direktoriaus pareiginės algos koeficientas.

7. Direktorius vadovaujamo ir profesinio darbo patirtį, įgytą kitose darbovietėse, įrodančius dokumentus, taip pat išsilavinimą įrodančius dokumentus turi pateikti regiono plėtros tarybos kolegijos pirmininkui, o kolegijos pirmininko nesant – kolegijos pirmininko pavaduotojui. Nepateikusiems patirtį ir išsilavinimą įrodančių dokumentų, nustatant pareiginę algą vertinama regiono plėtros tarybos turima informacija (regiono plėtros taryboje įgyta patirtis ir pretendento į direktoriaus pareigas regiono plėtros tarybai pateiktais dokumentais).

8. Direktorius pareiginė alga nustatoma darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus aplinkybėms, turinčioms įtakos naujo koeficiento nustatymui (pvz., vadovaujamo ar profesinio darbo patirčiai).

9. Už personalo valdymą atsakingas administracijos darbuotojas vykdo stebėseną ar nėra pasikeitusių aplinkybių, turinčių įtakos pareiginės algos koeficiento dydžiui, apskaičiuotam pagal aprašo 4 punkte nustatytus kriterijus. Pasikeitus aplinkybėms, teikia pasiūlymus direktoriui, o jis – Kolegijos pirmininkui dėl galimo direktoriaus pareiginės algos koeficiento pakeitimo, atitinkamai sudarytos darbo sutarties pakeitimo.

### **III SKYRIUS PRIEMOKOS SKYRIMAS**

10. Direktoriui gali būti skiriama priemoka:

10.1. už pavadavimą, kai regiono plėtros tarybos kolegijos (toliau – kolegija) sprendimu pavedama direktoriui laikinai atlikti administracijos darbuotojo funkcijas;

10.2. už kolegijos pavedimu nustatytų papildomų užduočių, nenustatytų direktoriaus pareigybės aprašyme, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis.

11. Kolegija, įvertinusi direktoriui susidariusį papildomą darbo krūvį ar skiriamas papildomas pareigas ar užduotis, gali argumentuotai siūlyti regiono plėtros tarybos visuotiniam dalyvių susirinkimui (toliau – visuotinis dalyvių susirinkimas) skirti direktoriui priemoką, kuri negali būti didesnė kaip 40 procentų pareiginės algos dydžio. Kolegijos pasiūlyme turi būti nurodoma, už kokį papildomą darbo krūvį ar už kokių papildomų pareigų ar užduočių atlikimą siūloma skirti priemoką, nurodant konkretų terminą.

12. Sprendimą dėl priemokos direktoriui skyrimo priima visuotinis dalyvių susirinkimas.

13. Priemoka direktoriui skiriama neviršijant regiono plėtros tarybos lėšų, skirtų darbo užmokesčiui.

### **IV SKYRIUS PREMIJOS SKYRIMAS**

14. Kolegijos siūlymu visuotinis dalyvių susirinkimas gali skirti direktoriui premiją už pasiektus labai gerus regiono plėtros tarybos veiklos rezultatus ir (ar) labai gerą administracijos direktoriui nustatytų konkrečių užduočių atlikimą. Kiekvienu atveju, nurodytu šiame aprašo punkte premija gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per finansinius metus ir negali viršyti pareiginės algos dydžio. Premija negali būti skiriama, jei direktorius per paskutinius 12 mėnesių yra padaręs darbo pareigų pažeidimą.

15. Pripažįstama, kad pasiekti labai geri regiono plėtros tarybos veiklos rezultatai, kai pasiekti visi regiono plėtros tarybos metiniame veiklos plane nustatyti regiono plėtros tarybos veiklos vertinimo rodikliai ir, kai taikoma, jų reikšmės. Pripažįstama, kad pasiekti labai geri direktoriui nustatytų užduočių įvykdymo rezultatai, kai pasiekti visi regiono plėtros tarybos metiniame veiklos plane direktoriui nustatytų užduočių įvykdymo rodikliai ir, kai taikoma, jų reikšmės.

16. Premija direktoriui skiriama neviršijant regiono plėtros tarybos lėšų, skirtų darbo užmokesčiui.

**V SKYRIUS**  
**MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR**  
**VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, BUDĖJIMĄ**

17. Direktorius gali dirbti poilsio, švenčių dienomis ir (ar) viršvalandinį darbą tik esant kolegijos nurodymui ir direktoriaus sutikimui, jeigu kitaip nenustatoma Darbo kodekse. Už direktoriaus darbą poilsio, švenčių dienomis ir viršvalandinį darbą mokamas darbo sutartyje nustatyto dydžio darbo užmokestis, kuris negali būti didesnis kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu.

---

## DIREKTORIAUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMO DETALIZAVIMAS

Direktoriaus pareiginės algos koeficientas apskaičiuojamas pagal formulę:

$$K_{\text{adr}} = K_{\text{min}_{\text{adr}}} + K_{\text{v}_{\text{adr}}} + K_{\text{p}_{\text{adr}}} + K_{\text{s}_{\text{adr}}} + K_{\text{i}_{\text{adr}}} + K_{\text{k}_{\text{adr}}}, \text{ kur:}$$

$K_{\text{adr}}$  – nustatytas direktoriui pareiginės algos koeficientas;

$K_{\text{min}_{\text{adr}}}$  – mažiausias galimas direktoriaus pareiginės algos koeficiento dydis, nurodytas Regioninės plėtros įstatymo priede;

$K_{\text{v}_{\text{adr}}}$  – direktoriui paskaičiuotas koeficiento dydis, atsižvelgiant į laikotarpį, kurį buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniais, kur:

$K_{\text{v}_{\text{adr}}} = 0$ , kai vadovaujamo darbo patirtis nuo 3 iki 4 metų,

$K_{\text{v}_{\text{adr}}} = 0,5$ , kai vadovaujamo darbo patirtis nuo 4 iki 7 metų,

$K_{\text{v}_{\text{adr}}} = 1,0$ , kai vadovaujamo darbo patirtis nuo 7 iki 10 metų,

$K_{\text{v}_{\text{adr}}} = 1,5$ , kai vadovaujamo darbo patirtis virš 10 metų;

$K_{\text{p}_{\text{adr}}}$  – direktoriui paskaičiuotas koeficiento dydis, atsižvelgiant į laikotarpį, kurį buvo dirbamas analogiškas, pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdomos, pareigybės aprašyme nustatytos, analogiškos funkcijos arba vykdomos nacionalinės regioninės politikos įgyvendinimo funkcijos, kur:

$K_{\text{p}_{\text{adr}}} = 0$ , kai profesinio darbo patirtis nuo 3 iki 4 metų,

$K_{\text{p}_{\text{adr}}} = 0,5$ , kai profesinio darbo patirtis nuo 4 iki 7 metų,

$K_{\text{p}_{\text{adr}}} = 1,0$ , kai profesinio darbo patirtis nuo 7 iki 10 metų,

$K_{\text{p}_{\text{adr}}} = 1,5$ , kai profesinio darbo patirtis virš 10 metų;

$K_{\text{s}_{\text{adr}}}$  – direktoriui paskaičiuotas koeficiento dydis už veiklos sudėtingumą, kur:

$K_{\text{s}_{\text{adr}}} = 1$ , kai regiono plėtros taryba įgyvendina jai kelių regiono savivaldybių perduotus viešųjų paslaugų teikimo administravimo įgaliojimus,

$K_{\text{s}_{\text{adr}}} = 1,5$ , kai regiono plėtros taryba įgyvendina jai visų regiono savivaldybių perduotus viešųjų paslaugų teikimo administravimo įgaliojimus;

$K_{\text{i}_{\text{adr}}}$  – direktoriui paskaičiuotas koeficiento dydis už išsilavinimą ar mokslinį laipsnį, kur:

$K_{\text{i}_{\text{adr}}} = 0,5$ , kai direktorius turi antrą aukštąjį universitetinį išsilavinimą ne žemesnio kaip magistro kvalifikacinio laipsnio ar jam prilygintą lygiavertę aukštojo mokslo kvalifikaciją arba yra įgijęs mokslo daktaro laipsnį,

$K_{\text{i}_{\text{adr}}} = 0,8$ , kai direktorius turi antrą aukštąjį universitetinį išsilavinimą ne žemesnio kaip magistro kvalifikacinio laipsnio ar jam prilygintą lygiavertę aukštojo mokslo kvalifikaciją ir yra įgijęs mokslo daktaro laipsnį;

$K_{\text{k}_{\text{adr}}}$  – direktoriui paskaičiuotas koeficiento dydis už kitas kompetencijas, kur:

$K_{\text{k}_{\text{adr}}} = 0,2$ , kai direktorius turi B2 lygio anglų, vokiečių arba prancūzų kalbos pažymėjimą,

$K_{\text{k}_{\text{adr}}} = 0,4$ , kai direktorius turi C1 lygio anglų, vokiečių arba prancūzų kalbos pažymėjimą,

$K_{\text{k}_{\text{adr}}} = 0,5$ , kai direktorius turi C2 lygio anglų, vokiečių arba prancūzų kalbos pažymėjimą.