PATVIRTINTA

Kauno miesto savivaldybės mero

2024 m. kovo 8 d.

potvarkiu Nr. M-[245](file:///C%3A%5CUsers%5Cgintjoku%5CDownloads%5Cm240245.docx)

*Pakeista Savivaldybės mero 2025-07-25 potvarkiu Nr. M-960*

*Pakeista Savivaldybės mero 2024-10-03 potvarkiu Nr. M-1146*

**Kauno miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų (IŠSKYRUS ŠVIETIMO ĮSTAIGAS) vadovų darbo apmokėjimo SISTEMOS nustatymo TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kauno miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų (išskyrus švietimo įstaigas) vadovų darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkos aprašas (toliau – aprašas) reglamentuoja biudžetinių įstaigų, taip pat ir tų, kurios vykdo neformalųjį švietimą sporto veiklos srityje ir kurių veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos sporto įstatymas (toliau – įstaigos), vadovų darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus, jų nustatymo ir didinimo tvarką, priemokų, išmokų ir materialinių pašalpų skyrimą, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą, kasmetinių ir nemokamų atostogų, darbo nuotoliniu būdu ir vienos dienos komandiruočių tvarką ir sąlygas.

***Pakeitimai:***

*Savivaldybės mero 2024-10-03 potvarkio Nr. M-1146 redakcija*

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas) ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais, reglamentuojančiais biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sąlygas ir tvarką.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Įstatyme ir kituose teisės aktuose vartojamas sąvokas.

**II SKYRIUS**

**ĮSTAIGŲ PAREIGYBIŲ LYGIAI**

4. Įstaigų vadovų pareigybės priskiriamos biudžetinių įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti, grupei.

5. Pareigybių, priskiriamų 4 punkte nurodytai grupei, lygiai:

5.1. A lygis – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

5.1.1. A1 lygis – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

5.1.2. A2 lygis – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija.

6. Įstaigų vadovų pareigybių aprašymus tvirtina Kauno miesto savivaldybės (toliau – Savivaldybė) meras pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintą Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokytojus, pareigybių aprašymo metodiką.

7. Įstaigos vadovo pareigybės aprašyme nurodoma:

7.1. pareigybės grupė;

7.2. pareigybės pavadinimas;

7.3. konkretus pareigybės lygis;

7.4. specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam įstaigos vadovui (išsilavinimas, vadovavimo darbo patirtis, profesinė kvalifikacija ar kiti specialieji reikalavimai);

7.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

**III SKYRIUS**

**DARBO UŽMOKESTIS**

8. Įstaigų vadovų darbo užmokestį sudaro:

8.1. pareiginė alga;

8.2. priemokos;

8.3. piniginė išmoka;

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

***8.5 papunktis neteko galios:***

*Savivaldybės mero 2025-07-25 potvarkio Nr. M-960 redakcija*

**IV SKYRIUS**

**PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS**

9. Įstaigų vadovų pareiginė alga nustatoma koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

91. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių į didesnę pusę darbuotojo naudai. Jeigu bet kuris skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už nulį, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas.

***Papildyta 91 papunkčiu:***

*Savivaldybės mero 2025-07-25 potvarkio Nr. M-960 redakcija*

10. Įstaigos vadovų pareiginės algos nustatymas:

10.1. Įstaigų vadovų (išskyrus socialinių paslaugų srities įstaigų vadovų) pareiginė alga nustatoma iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo ir gali būti didinami atsižvelgiant į aprašo 11 punkte nurodytus pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus.

10.2. Socialinių paslaugų srities įstaigų vadovų pareiginė alga nustatoma iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareigybės pareiginės algos koeficientų intervalo. Minimali socialinių paslaugų srities įstaigų vadovų pareiginė alga nustatoma Įstatymo 1 priede nustatytus minimalius pareiginės algos koeficientus didinant 21 procentu. Vadovui pareiginės algos koeficientas nustatomas įvertinant ir kitus Įstatyme ar specialiuosiuose teisės aktuose numatytus privalomus didinti šį koeficientą pagrindus. Vadovui pareiginės algos koeficientas taip pat gali būti papildomai didinamas atsižvelgiant į Aprašo 11 punkte nurodytus pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus. Socialinių paslaugų srities įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai keičiami (didinami) ne anksčiau kaip nuo kito mėnesio, kai vadovas įgijo socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinę kategoriją ir pateikė tai patvirtinančius dokumentus, pirmos dienos ir taikomas tol, kol galioja kvalifikacinė kategorija. Naujai priimamiems socialinių paslaugų srities įstaigų vadovams, iki įdarbinimo pateikusiems socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinę kategoriją patvirtinančius dokumentus, pareiginės algos koeficientas keičiamas (didinamas) nuo priėmimo dienos, atsižvelgiant į įstaigos veiklą kuruojančio Savivaldybės administracijos padalinio motyvuotą siūlymą, su finansinių išteklių planavimo funkcijas vykdančio padalinio vadovu suderintą apskaičiavimą ir įstaigos vadovo prašymą, neviršijant įstaigai skirtų lėšų darbo užmokesčiui.

***Papunkčio pakeitimai:***

*Savivaldybės mero 2025-07-25 potvarkio Nr. M-960 redakcija*

10.3. Nustatant pareiginės algos koeficientą, papildomai įvertinamas nacionalinių, valstybinių ir savivaldybių kultūros ir meno įstaigų aukščiausio profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojų nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytas pripažinimas. Šiais atvejais įstaigos vadovui nustatytas pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas iki 100 procentų.

11. Pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (toliau – kriterijai):

11.1. vadovavimo darbo patirtis (metais): iki 5 metų – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas ne mažiau kaip per 0,06, vadovaujamo darbo patirtis nuo 5 iki 10 metų – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas ne mažiau kaip per 0,09; daugiau kaip 10 metų – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas ne mažiau kaip per 0,12;

11.2. pareigybių skaičius vadovaujamoje įstaigoje: iki 100 pareigybių – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas ne mažiau kaip per 0,06; 101–200 pareigybių – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas ne mažiau kaip per 0,09; 201 ir daugiau pareigybių – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas ne mažiau kaip per 0,12;

11.3. veiklos sudėtingumas ir specifiškumas – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas ne mažiau kaip per 0,03;

11.4. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimas – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas ne mažiau kaip per 0,03;

11.5. visuomeninė, švietėjiška veikla, susijusi su įstaigos vykdomomis funkcijomis, bendradarbiavimas su kitais miestais ir įstaigomis, renginių organizavimas – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas ne mažiau kaip per 0,03;

11.6. įstaigos žinomumas, pasiekimų sklaida, aukšti kolektyvų pasiekimai, jų pripažinimas nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas ne mažiau kaip per 0,03;

11.7. įvairiapusiška įstaigos veikla, naujų idėjų ir iniciatyvų įgyvendinimas – minimalus pareiginės algos koeficientas (iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo) gali būti didinamas ne mažiau kaip per 0,03.

12. Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientą nustato Kauno miesto savivaldybės (toliau – Savivaldybė) meras. Savivaldybės mero potvarkio dėl koeficiento nustatymo įstaigos vadovui projektą parengia personalo valdymo funkcijas įgyvendinantis Savivaldybės administracijos padalinys (toliau – Personalo valdymo skyrius), atsižvelgdamas į įstaigos veiklą kuruojančio Savivaldybės administracijos padalinio motyvuotą siūlymą, su finansinių išteklių planavimo funkcijas vykdančio padalinio vadovu suderintą apskaičiavimą ir įstaigos vadovo prašymą, neviršijant įstaigai skirtų lėšų darbo užmokesčiui.

***Pakeitimai:***

*Savivaldybės mero 2025-07-25 potvarkio Nr. M-960 redakcija*

13. Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientas negali viršyti Įstatymo 1 priede nustatyto didžiausio vadovo pareiginės algos koeficiento dydžio.

14. Įstaigos vadovo pareiginė alga nurodoma darbo sutartyje pagal Įstatymo nuostatas ir aprašą. Pareiginės algos koeficientas gali būti nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovavimo darbo patirčiai, kitiems kriterijams, pagal kuriuos jis buvo apskaičiuotas.

15. Prieš skelbiant konkursą į įstaigos vadovo pareigas, nustatomas konkretus įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientas iš Įstatymo 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, vadovaujantis apraše nustatytais kriterijais ir atsižvelgiant į įstaigai skirtas lėšas darbo užmokesčiui.

**V SKYRIUS**

**PRIEMOKOS IR IŠMOKŲ SKYRIMAS, SKATINIMAS**

16. Priemokos gali būti skiriamos:

16.1. už pavadavimą, kai įstaigos darbuotojui raštu pavedama laikinai atlikti įstaigos vadovo funkcijas šios įstaigos vadovo ligos ar ilgalaikių atostogų atvejais;

16.2. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos, atsižvelgiant į pavedamų atlikti užduočių kiekį ir sudėtingumą;

16.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė ir atsižvelgiant į veiklos, dėl kurios padidėja darbų mastas, sudėtingumą, intensyvumą ir svarbą.

17. Kiekviena priemoka, nurodyta šiame skyriuje, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos ir gali būti mokamos iki nurodyto konkretaus termino, bet ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

18. Neviršijant įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų, už nepriekaištingą pareigų atlikimą įstaigų vadovai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

18.1. padėka;

18.2. 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (bet ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus);

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

18.4. skiriant vienkartinę piniginę išmoką pagal Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimą Nr. 1167 „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“:

18.4.1. įstaigų vadovams, kurių veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius. Šiuo atveju vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama, jeigu ji nurodyta motyvuotame pasiūlyme įstaigos vadovo veiklos vertinimo metu ir įstaigos vadovui po veiklos vertinimo nenustatomas didesnis nei turėtas pareiginės algos koeficientas. Ši išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios įstaigos vadovo pareiginės algos dydžio;

18.4.2. nepriekaištingai (pavyzdingai) savo pareigas einantiems įstaigų vadovams. Ši išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios įstaigos vadovo pareiginės algos dydžio.

***Pakeitimai:***

*Savivaldybės mero 2025-07-25 potvarkio Nr. M-960 redakcija*

19. Aprašo 18.2 ir 18.4.2 papunkčiuose nurodytais atvejais vienkartinė piniginė išmoka skiriama atsižvelgiant į įstaigos veiklą kuruojančio Savivaldybės administracijos padalinio motyvuotą siūlymą.

***Pakeitimai:***

*Savivaldybės mero 2025-07-25 potvarkio Nr. M-960 redakcija*

***20 punktas neteko galios:***

*Savivaldybės mero 2025-07-25 potvarkio Nr. M-960 redakcija*

21. Jeigu buvo nustatyta, įstaigos vadovas kad per paskutinius 6 mėnesius padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinamas, išskyrus atvejį, kai įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

22. Konkrečius priemokų ar išmokų įstaigos vadovui dydžius nustato ir skiria Savivaldybės meras iš įstaigai skirtų lėšų darbo užmokesčiui. Priemokos dydis nustatomas įvertinus papildomo darbo krūvio ar papildomų pareigų, užduočių apimtis, sudėtingumą, svarbumą, intensyvumą. Savivaldybės mero potvarkio dėl priemokų ar išmokų skyrimo projektą parengia Personalo valdymo skyrius, atsižvelgdamas į įstaigos veiklą kuruojančio Savivaldybės administracijos padalinio motyvuotą siūlymą ir įstaigos vadovo prašymą.

**VI SKYRIUS**

**MATERIALINĖS PAŠALPOS SKYRIMO SĄLYGOS**

23. Įstaigos vadovams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas įstaigos vadovas, 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 įstaigai skirtų lėšų darbo užmokesčiui.

24. Mirus įstaigos vadovui, jo šeimos nariams iš 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.

25. Įstaigos vadovui konkretų materialinės pašalpos dydį nustato ir materialinę pašalpą iš įstaigai skirtų lėšų darbo užmokesčiui skiria Savivaldybės meras. Savivaldybės mero potvarkio dėl materialinės pašalpos skyrimo projektą parengia Personalo valdymo skyrius, atsižvelgdamas į įstaigos veiklą kuruojančio Savivaldybės administracijos padalinio motyvuotą raštą, įstaigos vadovo prašymą ir atitinkamą aplinkybę patvirtinančius dokumentus.

**VII SKYRIUS**

**PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS PO KASMETINIO DARBO VEIKLOS VERTINIMO**

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

27. Įstaigos vadovo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina pareigas toje biudžetinėje įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla.

28. Kiekvienais metais iki kovo 1 dienos Savivaldybės meras nustato einamųjų metų siekiamus veiklos rezultatus ir lūkesčius, išreikštus per suformuluotas užduotis, pagal kuriuos vertinama įstaigos vadovo veikla. Naujai paskirtam ar grįžusiam iš atostogų vaikui prižiūrėti įstaigos vadovui siektini veiklos rezultatai ir lūkesčiai, jų vertinimo rodikliai nustatomi per vieną mėnesį nuo jo darbo įstaigoje pradžios ar grįžimo iš atostogų vaikui prižiūrėti dienos. Jeigu įstaigos vadovo darbo įstaigoje pradžios data ar grįžimo iš atostogų vaikui prižiūrėti data yra vėlesnė negu liepos 1 diena, jam siektini veiklos rezultatai ir lūkesčiai, jų vertinimo rodikliai einamiesiems kalendoriniams metams nenustatomi. Jeigu įstaigos vadovas, priimamas į pareigas toje pačioje įstaigoje naujai penkerių metų kadencijai, iki einamųjų metų pabaigos jam galioja einamųjų metų pradžioje nustatyti siektini veiklos rezultatai ir lūkesčiai, jų vertinimo rodikliai.

29. Įstaigos vadovas tiesioginio vadovo motyvuotą pasiūlymą įstaigos vadovo veiklos ar tarnybinės veiklos vertinimo metu (toliau – Motyvuotas pasiūlymas) pateikia Savivaldybės administracijos padaliniui, kuruojančiam įstaigą, iki einamųjų metų vasario 25 dienos. Jeigu įstaigos vadovas dėl laikinojo nedarbingumo, komandiruotės ar kitų svarbių priežasčių negali pateikti Motyvuoto pasiūlymo iki nurodytos datos, jis tai atlieka per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos. Įstaigą kuruojančio Savivaldybės administracijos padalinio vedėjas pateikia Savivaldybės merui siūlymą dėl įstaigos vadovo vertinimo.

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

30.1. viršijanti lūkesčius;

30.2. atitinkanti lūkesčius;

30.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

30.4. neatitinkanti lūkesčių.

31. Įstaigos vadovo veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, įstaigos vadovui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnis negu Įstatymo 1 priede nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba gali būti taikoma viena iš aprašo 18 punkte nustatytų skatinimo priemonių.

32. Jeigu įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia ir įstaigos vadovo veiklos vertinimas baigiamas. Jeigu įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis taip pat nesikeičia, tačiau jam gali būti pasiūlyta tobulinti kvalifikaciją.

33. Jeigu įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, atsižvelgiant į įstaigos veiklą kuruojančio Savivaldybės administracijos padalinio motyvuotą raštą ir Savivaldybės mero sprendimu įstaigos vadovui gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, arba gali būti sudaromas ne trumpesnės kaip 2 mėnesių ir ne ilgesnės kaip 6 mėnesių trukmės įstaigos vadovo veiklos gerinimo planas.

34. Neeilinis įstaigos vadovo veiklos vertinimas atliekamas, jeigu įstaigos vadovo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

35. Jeigu, pasibaigus įstaigos vadovo veiklos gerinimo plano terminui, įstaigos vadovo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, įstaigos vadovas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

36. Jei įstaigos vadovo veikla per kadenciją kiekvienais metais buvo vertinama kaip „atitinkanti lūkesčius“ arba „viršijanti lūkesčius“ (iki 2023 m. gruodžio 31 d. „gerai“ arba „labai gerai“), pasibaigus jo pirmajai penkerių metų kadencijai, jis gali būti skiriamas be konkurso antrajai penkerių metų kadencijai.

37. Įstaigos vadovas priimtus sprendimus dėl jo kasmetinio ar neeilinio veiklos vertinimo turi teisę skųsti darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

**VII1 SKYRIUS**

**KASMETINIŲ IR NEMOKAMŲ ATOSTOGŲ, DARBO NUOTOLINIU BŪDU IR VIENOS DIENOS KOMANDIRUOČIŲ SUTEIKIMAS**

371. Kauno miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų (išskyrus švietimo įstaigas) vadovai kasmetinių ir nemokamų atostogų, dirbti nuotoliniu būdu ir į vienos dienos komandiruotes išleidžiami Kauno miesto savivaldybės mero sprendimu.

372. Kauno miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų (išskyrus švietimo įstaigas) vadovai į vienos dienos komandiruotes Lietuvos Respublikoje išleidžiami pateikus prašymą per Dokumentų valdymo sistemą (toliau – DVS), kai Kauno miesto savivaldybės mero sprendimas įforminamas rezoliucija.

373. Kauno miesto savivaldybės biudžetinių įstaigų (išskyrus švietimo įstaigas) vadovai kasmetinių ir nemokamų atostogų ir dirbti nuotoliniu būdu išleidžiami per DVS „Savitarną“ pateikus prašymą, kuris patvirtinamas arba atmetamas Kauno miesto savivaldybės mero sprendimu.

***Papildyta VII1 skyriumi:***

*Savivaldybės mero 2024-10-03 potvarkio Nr. M-1146 redakcija*

**VIII SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

38. Įstaigų vadovams už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą atlyginama Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Įstatymo nustatyta tvarka.

39. Įstaigų vadovams taikomos ir kitos Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose nustatytos darbo apmokėjimo sąlygos.

40. Aprašas papildomas ir keičiamas Savivaldybės mero potvarkiu.

41. Aprašas skelbiamas Savivaldybės interneto svetainėje.

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