



ROKIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS TARYBA

SPRENDIMAS DĖL ROKIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS VIEŠŪJŲ ĮSTAIGŲ, KURIŲ SAVININKĖ YRA SAVIVALDYBĖ, VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO

2023 m. vasario 24 d. Nr. TS-46
Rokiškis

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 16 straipsnio 4 dalimi, 18 straipsnio 1 dalimi, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 26 d. nutarimu Nr. 598 „Dėl viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba kai valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, vadovų darbo apmokėjimo“ (suvestinė redakcija), Rokiškio rajono savivaldybės taryba nusprendžia:

1. Patvirtinti Rokiškio rajono savivaldybės viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra savivaldybė, vadovų darbo apmokėjimo tvarkos aprašą (pridedama).
2. Pripažinti netekusiu galios Rokiškio rajono savivaldybės tarybos 2022 m. sausio 28 d. sprendimą Nr. TS-16 „Dėl Rokiškio rajono savivaldybės viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra savivaldybė, vadovų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.
3. Šį sprendimą skelbti savivaldybės interneto svetainėje www.rokiskis.lt.

Savivaldybės meras

Ramūnas Godeliauskas

Regina Strumskienė

ROKIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS VIEŠŪJŲ ĮSTAIGŲ, KURIŲ SAVININKĖ YRA SAVIVALDYBĖ, VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Rokiškio rajono savivaldybės viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra savivaldybė, vadovų (toliau – Įstaigos vadovas) darbo apmokėjimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Rokiškio rajono savivaldybės viešųjų įstaigų (toliau – viešoji įstaiga), kurių savininkė yra Rokiškio rajono savivaldybė (toliau – Savivaldybė), vadovų darbo apmokėjimo tvarką.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė ar kai valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, vadovų darbo apmokėjimo“ (suvestine redakcija).

3. Šis Aprašas netaikomas Rokiškio rajono sveikatos priežiūros įstaigų, kurių savininkė Rokiškio rajono savivaldybė, vadovams.

II SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO SĄLYGOS

4. Viešosios įstaigos vadovo darbo užmokestį sudaro:

4.1. mėnesinė alga (t. y., pastovioji ir kintamoji dalys arba tik pastovioji dalis, jei kintamoji dalis šio Aprašo nustatyta tvarka nenustatoma);

4.2. premijos.

5. Viešosios įstaigos kategoriją nustato Savivaldybės meras, atsižvelgdamas į praėjusių finansinių metų Aprašo 2 priede nurodytus kriterijus. Jeigu viešoji įstaiga įvertinta:

5.1. 100 ir daugiau balų, ji priskiriama I kategorijai;

5.2 70-95 balais – II kategorijai;

5.3. 50-65 balais – III kategorijai;

5.4. 0-45 balais – IV kategorijai.

6. Viešosios įstaigos vadovas privalo raštu informuoti kuriojančio Savivaldybės administracijos skyriaus vedėją ir Savivaldybės merą apie aplinkybes, turinčias įtakos viešosios įstaigos kategorijai. Viešąją įstaigą kuriojančio Savivaldybės administracijos skyriaus vedėjas, gavęs informaciją apie aplinkybių, turinčių įtakos viešosios įstaigos kategorijos nustatymui, pasikeitimą, per 20 darbo dienų privalo ją išnagrinėti ir, jei priimtas sprendimas dėl kategorijos pakeitimo, pateikti siūlymą Savivaldybės merui dėl naujos viešosios įstaigos kategorijos ir dėl naujo viešosios įstaigos vadovo mėnesinės algos pastoviosios dalies koeficiento nustatymo. Mero sprendimas įforminamas Mero potvarkiu.

7. Pagal viešųjų įstaigų kategorijas nustatyta viešosios įstaigos vadovo mėnesinė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) negali viršyti praėjusio ketvirčio viešosios įstaigos darbuotojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto vadovaujantis Aprašo 22 punktu, 5 dydžių. Jeigu negalima apskaičiuoti naujai įsteigtos viešosios įstaigos darbuotojų praėjusio ketvirčio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio arba viešoji įstaiga praėjusį ketvirtį nedirbo, šio Aprašo 22 punktas netaikomas.

8. Viešosios įstaigos vadovui už dalyvavimą Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių finansuojamuose paramos teikimo arba Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo ir paramos demokratijai projektuose, kuriuos įgyvendinant vykdoma su viešosios įstaigos misija ir tikslais susijusi veikla, gavus Savivaldybės mero leidimą dėl papildomo darbo, iš Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių lėšų pagal paramos teikimo projektų

sutartyse nustatytas sąlygas ir įkainius gali būti mokamos vienkartinės ar periodinės išmokos, kurios nėra įskaiciuojamos į viešosios įstaigos vadovo darbo užmokestį, apskaičiuotą pagal šio Aprašo nustatytą viešosios įstaigos vadovo darbo apmokėjimo tvarką ir dydžius. Už laiką, kurį viešosios įstaigos vadovas dalyvauja minėtuose paramos teikimo projektuose ir už kurį gauna išmokas iš Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių lėšų, skirtų minėtiems paramos teikimo projektams įgyvendinti, darbo užmokestis, apskaičiuotas pagal šio Aprašo nustatytą viešosios įstaigos vadovo darbo apmokėjimo tvarką ir dydžius, viešosios įstaigos vadovui nemokamas.

9. Viešosios įstaigos vadovo mėnesinės algos pastoviosios dalies dydis (koeficientas) ir kintamoji dalis, kiti konkretūs darbo apmokėjimo, premijavimo ir materialinės pašalpos dydžiai nustatomi Savivaldybės mero sprendimu, vadovaujantis šiuo Aprašu.

VIEŠŪJŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ MĖNESINĖS ALGOS PASTOVIOJI DALIS

10. Mėnesinės algos pastovioji dalis nustatoma koeficientais (pagal Aprašo 1 priedą), taikant Lietuvos Respublikos Seimo patvirtintą atitinkamų metų Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį, atsižvelgiant į viešosios įstaigos kategoriją ir vadovaujantis šio Aprašo 5 punkto nuostatomis.

11. Pirmaisiais naujai įsteigtos viešosios įstaigos veiklos finansiniais metais viešosios įstaigos vadovo mėnesinės algos pastovioji dalis nustatoma vadovaujantis Aprašo 10 punktu ir pagal prognozuojamas šio Aprašo 2 priede nurodytus kriterijus.

VIEŠŪJŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ MĖNESINĖS ALGOS KINTAMOJI DALIS

12. Mėnesinės algos kintamoji dalis nustatoma atsižvelgiant į praėjusiais finansiniais metais pasiektus konkrečius Viešosios įstaigos veiklos vertinimo rodiklius:

Eil. Nr.	Vertinimo rodiklis	Vertinimo kriterijus	Balai
1.	Pajamų už suteiktas paslaugas stabilumas / didėjimas	Mažesnis, lyginant su praėjusiais metais	0
		Lygiavertis praėjusiems metams	5
		≤10 proc. didesnis, lyginant su praėjusiais metais	10
		>10 ≤20 proc. didesnis, lyginant su praėjusiais metais	15
		>20 proc. didesnis, lyginant su praėjusiais metais	20
2.	Grynojo perviršio stabilumas / didėjimas	Mažesnis, lyginant su praėjusiais metais	0
		Lygiavertis praėjusiems metams	5
		≤10 proc. didesnis, lyginant su praėjusiais metais	10
		>10 ≤20 proc. didesnis, lyginant su praėjusiais metais	15
		>20 proc. didesnis, lyginant su praėjusiais metais	20
3.	Įstaigos tikslų įgyvendinimas pagal atitinkamų metų metiniame veiklos plane nustatytus vertinimo kriterijus	Mažesnis, lyginant su praėjusiais metais ar lygiavertis praėjusiems metams	0
		Įgyvendinta ≤20proc. didesnis, lyginant su praėjusiais metais	5
		Įgyvendinta >20 ≤50 proc. didesnis, lyginant su praėjusiais metais	10
		Įgyvendinta >50 ≤80 proc. didesnis, lyginant su praėjusiais metais	15
		Įgyvendinta >80 proc. atitinkamų metų metiniame veiklos plane	20

13. Viešosios įstaigos kintamosios dalies dydžiai už praėjusių finansinių metų viešosios įstaigos veiklos rezultatų vertinimo rodiklių įgyvendinimą:

13.1. 15 – 20 balų – 5 proc.;

13.2. 21 – 29 balų – 10 proc.;

13.3. 30 – 39 balų – 15 proc.;

13.4. 40 – 49 balų – 20 proc.;

13.5. 50 – 60 balų – 30 proc.;

14. Vertinant viešosios įstaigos veiklą, kai vertinamuoju laikotarpiu buvo oficialiai paskelbtų aplinkybių, priskirtinų Force majeure, galėjusių tiesiogiai įtakoti viešosios įstaigos veiklos rodiklių sumažėjimą, viešąją įstaigą kuriojančio Savivaldybės administracijos skyriaus vedėjo siūlymu ir Savivaldybės mero sprendimu prie galutinio viešosios įstaigos veiklos rezultatų vertinimo gali būti pridedama 20 balų;

15. Savivaldybės mero motyvuotu sprendimu už praėjusių finansinių metų viešosios įstaigos veiklos rezultatų vertinimo rodiklių įgyvendinimą gali būti skiriama ir didesnė nei 30 proc. pareiginės algos kintamoji dalis, bet ne didesnė nei nurodyta Aprašo 21 punkte.

16. Viešosios įstaigos pasiekti vertinimo rodikliai skelbiami viešai viešosios įstaigos internetinėje svetainėje tuo pačiu metu, kai skelbiami viešųjų įstaigų vadovų atlyginimų dydžiai Bendrųjų reikalavimų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų interneto svetainėms aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl Bendrųjų reikalavimų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų interneto svetainėms aprašo patvirtinimo“ (suvestinė redakcija), nustatyta tvarka.

17. Pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nenustatoma, jei praėjusių finansinių metų viešosios įstaigos veiklos rezultatas yra neigiamas. Motyvuotu Savivaldybės mero sprendimu ir, jei viešosios įstaigos, įvertinus jos veiklos sritį, apimtis ir svarbą Rokiškio rajono plėtrai, praėjusių finansinių metų neigiamas veiklos rezultatas siekia mažiau nei 10 procentų, arba, jei viešosios įstaigos praėjusių finansinių metų veiklos rezultatas buvo neigiamas ir viešosios įstaigos vadovas, naujai priimtas ar grįžęs iš atostogų vaikui prižiūrėti viešosios įstaigos vadovas nepasiekė keliamų viešajai įstaigai rodiklių, bet neigiamą einamųjų metų veiklos rezultatą sumažino, į vertinimo pagal 12 punkte nurodytus vertinimo kriterijus rezultatą gali būti neatsižvelgiama ir nustatoma pareiginės algos kintamoji dalis iki 20 procentų viešosios įstaigos vadovui nustatytos mėnesinės algos pastoviosios dalies.

18. Savivaldybės meras gali priimti motyvuotą sprendimą viešosios įstaigos vadovo mėnesinės algos kintamąją dalį nustatyti ne finansiniams metams, o ketvirčiams, atsižvelgiant į praėjusio ketvirčio viešosios įstaigos veiklos rezultatus ir praėjusio ketvirčio viešosios įstaigos veiklos rezultatų vertinimo rodiklius.

19. Naujai įsteigtos viešosios įstaigos vadovo mėnesinės algos kintamoji dalis nustatoma vadovaujantis Aprašo 12 punktu ne anksčiau nei po 6 mėnesių nuo naujai įsteigtos viešosios įstaigos veiklos pradžios. Naujai į pareigas priimtam viešosios įstaigos vadovui mėnesinės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, taip pat grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į vadovo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 20 procentų mėnesinės algos pastoviosios dalies ir ne ilgiau kaip iki viešosios įstaigos veiklos vertinimo.

20. Viešosios įstaigos vadovas per 4 mėnesius nuo finansinių metų pabaigos kartu su metinių finansinių ataskaitų rinkiniu pateikia ataskaitą apie nustatytų rodiklių vykdymą jo vadovaujamą viešąją įstaigą kuriojančio Savivaldybės administracijos skyriaus vedėjui ir Savivaldybės merui.

21. Kintamoji dalis, jei yra pagrindas ją skirti, nustatoma kasmet, ne vėliau kaip iki birželio 1 d. laikotarpiui, ne ilgesniam kaip iki kitų metų birželio 1 d. ir negali viršyti 50 procentų viešosios įstaigos vadovui nustatytos mėnesinės algos pastoviosios dalies.

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ VIDUTINIO MĖNESINIO DARBO UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMAS

22. Viešosios įstaigos darbuotojų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, pagal kurį nustatoma viešosios įstaigos vadovo mėnesinė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi), apskaičiuojama taip:

22.1. Praėjusio ketvirčio viešosios įstaigos darbo apmokėjimo lėšos dalijamos iš to viešosios įstaigos vidutinio sąlyginio darbuotojų skaičiaus ir dalijamos iš 3.

22.2. Viešosios įstaigos darbuotojų, nurodytų Aprašo 22.1. papunktyje, darbo apmokėjimo lėšos yra visų rūšių darbo užmokestis už atliktą darbą ar dirbtą laiką, įskaitant įvairias priemokas, priedus, nuolatines ir vienkartinės premijas, apmokėjimus už nedirbtą laiką (atostogas, prastovas ir panašiai).

22.3. Į darbo apmokėjimo lėšas neįskaičiuojamos viešosios įstaigos darbuotojams mokamos išėtinės išmokos ir kompensacijos, materialinė pašalpa, ligos pašalpos, mokamos laikino nedarbingumo metu, išmokos pagal rangos, autorines ir kitas civilines sutartis, viešosios įstaigos vadovo darbo apmokėjimo ir skatinimo lėšos, taip pat delspinigiai už laiku neišmokėtą darbo užmokestį, dotacijos darbuotojams maitinti, kompensacinės išmokos (butų nuomos, komunalinių paslaugų, už mėnesinius transporto bilietus ir pan.), negrąžintos lėšos, panaudotos gyvenamiesiems namams ir butams statyti, ligos pašalpos ir kitos su darbo apmokėjimu nesusijusios išmokos.

22.4. Viešosios įstaigos vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius nustatomas visų darbuotojų per ataskaitinį ketvirtį apmokėtas valandas dalijant iš viešojoje įstaigoje nustatytos mėnesio darbo laiko normos ir dalijant iš 3. Darbuotojai, nedirbę dėl prastovos ar nemokamų atostogų, laikomi dirbančiais visą jiems nustatytą laiką ir yra įtraukiami į viešosios įstaigos vidutinį sąlyginį darbuotojų skaičių. Į vidutinį sąlyginį darbuotojų skaičių neįtraukiamas viešosios įstaigos vadovas, darbuotojai, kuriems suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos, atostogos vaikui prižiūrėti, pašaukti į privalomąją krašto apsaugos tarnybą, praktikantai, mokiniai ir teisės saugos institucijų sulaikyti darbuotojai.

PREMIJOS, MATERIALINĖS PAŠALPOS IR KITOS IŠMOKOS

23. Savivaldybės meras gali priimti sprendimą skirti viešosios įstaigos vadovui premiją už viršytus nustatytus darbo rezultatus, pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinius, iš sutaupytų viešosios įstaigos lėšų, skirtų darbo užmokesčiui. Premija negali būti didesnė už vieno mėnesio mėnesinės algos pastoviąją dalį, mokama iš viešosios įstaigos biudžeto lėšų ir gali būti skiriama ne dažniau nei vieną kartą per metus.

24. Premija negali būti skiriama Viešosios įstaigos vadovui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

25. Viešosios įstaigos vadovui gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, kai materialinė būklė sunki dėl jo paties ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos, tėvo (įmotės, įtėvio) ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra viešosios įstaigos vadovo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkami tai patvirtinantys dokumentai, t. y. jei viešosios įstaigos vadovo materialinė būklė tapo sunki dėl:

25.1. dėl jo paties ligos, kai viešosios įstaigos vadovas sirgo daugiau kaip 3 mėnesius, 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio;

25.2. dėl viešosios įstaigos vadovo šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos, tėvo (įmotės, įtėvio) ligos, iki 2 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio;

25.3. dėl viešosios įstaigos vadovo šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos, tėvo (įmotės, įtėvio) mirties, 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio;

25.4. dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio;

26. Mirus viešosios įstaigos vadovui, jo šeimos nariams, jeigu yra mirusio viešosios įstaigos vadovo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa;

27. Sprendimas skirti premiją, materialinę pašalpą iš viešajai įstaigai skirtų lėšų priimamas Savivaldybės mero potvarkiu. Tuo atveju, jei premija, materialinė pašalpa neskiriama, viešosios įstaigos vadovui ar jo šeimos nariams, turi būti pateiktas motyvuotas atsakymas.

28. Viešosios įstaigos vadovui, su kuriuo darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu, gali būti išmokama kompensacija, kurios suma negali viršyti 2 jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, apskaičiuotų vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

III SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

29. Viešosios įstaigos vadovui, dvejus finansinius viešosios įstaigos metus iš eilės nepasiekus keliamų viešosios įstaigos veiklos rezultatų vertinimo rodiklių, atsižvelgdamas į viešąją įstaigą kuriojančio Savivaldybės administracijos skyriaus vedėjo pateiktas rekomendacijas, Savivaldybės meras su viešosios įstaigos vadovu sudaro veiklos rezultatų gerinimo planą (šio Aprašo 3 priedas) vieneriems finansiniams viešosios įstaigos veiklos metams. Jei po veiklos gerinimo plano laikotarpio pabaigos veiklos rezultatai negerėja, tai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį su viešosios įstaigos vadovu.

30. Viešosios įstaigos vadovui gali būti taikomos ir kitos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose teisės aktuose nustatytos darbo apmokėjimo sąlygos, neapertos šiame Apraše.

31. Aprašas gali būti keičiamas, papildomas ar pripažįstamas netekusiu galios Savivaldybės tarybos sprendimu.

Rokiškio rajono savivaldybės viešųjų įstaigų,
kurių savininkė yra savivaldybė, vadovų darbo
apmokėjimo tvarkos aprašo
1 priedas

VIEŠŪJŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ MĖNESINĖS ALGOS PASTOVIOS DALIES DYDŽIŲ SĄRAŠAS

Viešųjų įstaigų kategorijos	Koeficientai (Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) baziniai dydžiai)
I	13,3–16,0
II	11,9–13,3
III	10,5–11,9
IV	8,9–10,5

Pastaba. Kai viešojoje įstaigoje dirba vienas darbuotojas – viešosios įstaigos vadovas, jo mėnesinės algos pastoviosios dalies dydis lygus minimaliam viešųjų įstaigų vadovų mėnesinės algos pastovios dalies koeficientui pagal viešosios įstaigos kategoriją.

VIEŠŪJŲ ĮSTAIGŲ SKIRSTYMO Į KATEGORIJAS KRITERIJŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Kriterijai	Balai
1.	Viešosios įstaigos veiklos pobūdis:	
1.1.	Viešosios įstaigos, Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo nustatyta tvarka įgaliotos atlikti viešąjį administravimą daugiau negu vienoje Lietuvos Respublikos įstatymo pavestose valdymo srityje	50
1.2.	Viešosios įstaigos, Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymo nustatyta tvarka įgaliotos atlikti viešąjį administravimą vienoje Lietuvos Respublikos įstatymo pavestose valdymo srityje	30
2.	Viešosios įstaigos veiklos ir (arba) spendimų galiojimo ribos:	
2.1.	Viešosios įstaigos tenkina viešuosius interesus, vykdydamos visuomenei naudingą veiklą šalies mastu.	20
2.2.	Viešosios įstaigos tenkina viešuosius interesus, vykdydamos visuomenei naudingą veiklą tam tikro (-ų) regiono (-ų) mastu, arba teikia paramą gyvenamosios vietovės bendruomenėms	10
3.	Viešosios įstaigos veiklos mastas:	
3.1.	Viešosios įstaigos, kurių praėjusių metų pajamos už jų teikiamas paslaugas buvo didesnės nei 434 430 eurų ir viršijo išlaidas	20
3.2.	Viešosios įstaigos, kurių praėjusių metų pajamos už teikiamas paslaugas buvo nuo 144 810 eurų iki 434 430 eurų ir viršijo išlaidas	10
3.3.	Viešosios įstaigos, kurių praėjusių metų pajamos už jų teikiamas paslaugas buvo nuo 28 962 eurų, tačiau nesiekė 144 810 eurų ir viršijo išlaidas	5
4.	Viešosios įstaigos žmogiškieji ištekliai:	
4.1.	Viešosios įstaigos, kuriose praėjusiais metais vidutinis darbuotojų skaičius buvo didesnis nei 500	20
4.2.	Viešosios įstaigos, kuriose praėjusiais metais vidutinis darbuotojų skaičius buvo nuo 101 iki 500	10
4.3.	Viešosios įstaigos, kuriose praėjusiais metais vidutinis darbuotojų skaičius buvo nuo 5 iki 100	5
5.	Specialiosios sąlygos:	
5.1.	Vykdo veiklą, skatinančią mokslo žinių ir technologijos sklaidos procesus, sudaro sąlygas komercinti mokslinių tyrimų rezultatus, skatinti mokslo ir verslo ryšius, propaguoti inovacijų kultūrą, steigti įmonėms, atliksiančioms taikomųjų mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės) plėtros darbus ir diegsiančios inovacijas, organizuoja ir vykdo eksperimentinę veiklą, skirtą naujoms technologijoms ir gamybos metodams kurti	20
5.2.	Vykdo formalųjį švietimą (išskyrus aukštąsias mokyklas)	20
5.3.	Vykdo neformalųjį švietimą, teikia pagalbą mokiniui, mokytojui ir mokyklai	10
5.4.	Moko valstybės tarnautojus ar organizuoja jų mokymus	10

Pastabos:

1. Nustatant viešosios įstaigos vertinimo kriterijų sumą balais, vertinama po vieną 1–4 grupių kriterijų (pavyzdžiui, 1.1 arba 1.2), o 5 grupės (iš 5.1–5.6) – tiek kriterijų, kiek viešosios įstaigos veiklos sričių jie atitinka.

2. Sąvoka „regionas“ apibrėžta Lietuvos Respublikos regioninės plėtros įstatyme.

3. Sąvoka „pajamos už teikiamas paslaugas“ apibrėžta Pelno nesiekiančių ribotos civilinės atsakomybės juridinių asmenų buhalterinės apskaitos ir finansinių ataskaitų sudarymo ir pateikimo ir politinių kampanijų dalyvių neatlygintinai gauto turto ir paslaugų įvertinimo taisyklėse, patvirtintose finansų ministro.

Rokiškio rajono savivaldybės viešųjų įstaigų,
kurių savininkė yra Savivaldybė, vadovų darbo
apmokėjimo tvarkos aprašo
3 priedas

ROKIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS VIEŠŲJŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ VEIKLOS REZULTATŲ GERINIMO PLANAS

_____ direktoriaus (-ės) _____
(Viešosios įstaigos pavadinimas) (Viešosios įstaigos vadovo, kuriam
sudaromas planas vardas, pavardė)
_____ veiklos rezultatų gerinimo planas sudaromas _____

_____ laikotarpiui.
(laikotarpis, kuriam nustatomas veiksmų gerinimo planas)
Veiklos gerinimo plano tikslas: _____

Eil. Nr.	Valdymo tobulinimo, veiklos efektyvumo didinimo sritis	Sprendžiamos problemos, tikslai	Priemonės ir tikslai problemos šalinimui	Priemonių ir veiksmų įgyvendinimo terminas	Siekiamas rezultatas	Pastabos

Kitas veiklos gerinimo plane numatytų pasiektų tarpinių rezultatų aptarimas numatomas: _____.

Su veiklos gerinimo plano sudarymu susipažinau ir sutinku _____.

Savivaldybės meras _____