PATVIRTINTA

Kauno miesto savivaldybės mero

2024 m. kovo 8 d.

potvarkiu Nr. M-[246](file:///C:\Users\gintjoku\Downloads\m240246.docx)

Pakeistas priedas 2024-10-03 potvarkiu M-1147.

**Kauno miesto savivaldybės biudžetinių ŠVIETIMO įstaigų vadovų darbo apmokėjimo SISTEMOS nustatymo TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kauno miesto savivaldybės biudžetinių švietimo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkos aprašas (toliau – aprašas) reglamentuoja biudžetinių švietimo įstaigų (toliau – įstaigos) vadovų darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareiginės algos 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.

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 švietimo įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sąlygas ir tvarką.

3. Šiame apraše vartojamos sąvokos:

3.1. **Įstaiga** – mokykla arba švietimo pagalbos įstaiga.

3.2. **Mokykla** – Kauno miesto savivaldybės biudžetinės įstaiga, kurios pagrindinė veikla yra formalusis arba (ir) neformalusis švietimas, išskyrus Savivaldybės biudžetines įstaigas, kurios vykdo  neformalųjį švietimą sporto veiklos srityje ir kurių veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos sporto įstatymas.

3.3. **Švietimo pagalbos įstaiga** – biudžetinė įstaiga, kurios pagrindinė veikla – švietimo pagalbos teikimas.

3.4. Kitos apraše vartojamos sąvokos atitinka Įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytas sąvokas.

**II SKYRIUS**

**DARBO UŽMOKESTIS**

4. Įstaigų 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;

4.5 pareiginės algos kintamoji dalis, kuri galioja iki 2024 metų kasmetinio veiklos vertinimo, vyksiančio 2025 metais.

**III SKYRIUS**

**PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS**

5. Įstaigų vadovų pareiginė alga nustatoma pareiginės algos 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.

6. Mokyklų vadovų pareiginės algos koeficientai apskaičiuojami pagal Įstatymo 2 priedo VIII skyriuje nurodytus koeficientus, atsižvelgiant į mokinių skaičių, pedagoginį darbo stažą, ir didinami atsižvelgiant į veiklos sudėtingumą.

7. Švietimo pagalbos įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai apskaičiuojami pagal Įstatymo 2 priedo X skyriuje nurodytus koeficientus, atsižvelgiant į švietimo pagalbos įstaigos pareigybių skaičių ir vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama švietimo pagalbos įstaigai, ir didinami atsižvelgiant į veiklos sudėtingumą.

8. Mokyklų vadovų pareiginės algos koeficientai gali būti didinami dėl veiklos sudėtingumo, neviršijant mokymo lėšų, skirtų ugdymo procesui organizuoti ir valdyti, taip pat Savivaldybės biudžeto lėšų, skirtų darbo užmokesčiui (toliau – neviršijant įstaigai skirtų lėšų darbo užmokesčiui), atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

8.1. 10 procentų – mokyklų vadovams, atsakingiems už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu šiose įstaigose ugdoma (mokoma) 10 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

8.2. 10 procentų – mokyklų, kuriose ugdoma 10 ir daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokymosi pagal bendrojo ugdymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje, vadovams;

8.3. 10 procentų – mokyklų vadovams, turintiems mokslų daktaro laipsnį;

8.4. 10 procentų – mokyklų, kuriose yra bakalaureato klasių, vadovams;

8.5. 10 procentų – mokyklų, kurių pastatai yra skirtingose Kauno miesto dalyse, vadovams;

8.6. 15 procentų – mokyklų, kuriose yra viena ir daugiau klasių, kuriose ugdomi mokiniai, turintys elgesio ir emocijų ar sveikatos problemų, vadovams;

8.7. 15 procentų – mokyklų, skirtų mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, vadovams.

9. Jeigu mokyklos vadovo veikla atitinka du ir daugiau kriterijų, jo pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais (taikant 8.6 ar 8.7 papunktį – mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų mokymosi poreikių, skaičiuojami tik vieną kartą).

10. Švietimo pagalbos įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai gali būti didinami dėl veiklos sudėtingumo, neviršijant įstaigai skirtų lėšų darbo užmokesčiui, atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

10.1. 10 procentų – už dalyvavimą tarptautiniuose projektuose, bendradarbiavimą su mokslo institucijomis;

10.2. 10 procentų – už darbo krūvį, bendradarbiavimą su kitais miestais ir įstaigomis;

10.3. 10 procentų – už metodikų, susijusių su veikla, rengimą;

10.4. 10 procentų – už mokslų daktaro laipsnį.

11. Jeigu švietimo pagalbos įstaigos vadovo veikla atitinka vieną veiklos sudėtingumo kriterijų, jo pareiginės algos koeficientas didinamas 10 procentų, jeigu veikla atitinka du veiklos sudėtingumo kriterijus – 20 procentų, jeigu daugiau nei du kriterijus – ne daugiau kaip 25 procentais.

12. Mokyklų vadovų pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į pedagoginį darbo stažą, veiklos sudėtingumą ir mokinių skaičių einamųjų metų rugsėjo 1 dieną, išskyrus mokyklas, skirtas mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų (elgesio ir emocijų ar sveikatos problemų) turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių; ligoninių mokyklų, sanatorijų mokyklų, laisvės atėmimo vietų įstaigų mokyklų, vaikų socializacijos centrų vadovų – pagal vidutinį metinį mokinių skaičių; neformaliojo vaikų švietimo įstaigų vadovų – atsižvelgiant į mokinių skaičių einamųjų metų spalio 1 dieną.

13. Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientą nustato Kauno miesto savivaldybės (toliau – Savivaldybė) meras. Savivaldybės mero potvarkio projektą dėl koeficiento nustatymo įstaigos vadovui parengia personalo valdymo funkcijas įgyvendinantis Savivaldybės administracijos padalinys (toliau – Personalo valdymo skyrius), atsižvelgdamas į Savivaldybės administracijos Švietimo skyriaus (toliau – Švietimo skyrius) pateiktą išvadą dėl prašymo pagrįstumo ir įstaigos vadovo prašymą.

14. Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientas nurodomas darbo sutartyje pagal Įstatymo nuostatas ir aprašą. Pareiginės algos koeficientas įstaigos vadovui nustatomas iš naujo pasikeitus duomenims, pagal kuriuos jis buvo apskaičiuotas. Įstaigos vadovas atsako už laiku ir teisingų duomenų apie pedagoginį darbo stažą, mokinių skaičių ir kitų duomenų, atitinkančių šio aprašo nustatytus pareiginės algos didinimo kriterijus, pateikimą Švietimo skyriui.

15. Prieš skelbiant konkursą į įstaigos vadovo pareigas, nustatomas konkretus įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientas vadovaujantis Įstatyme nustatytais koeficientų dydžiais, apraše nustatytais kriterijais ir atsižvelgiant į įstaigai skirtas lėšas darbo užmokesčiui.

**IV SKYRIUS**

**PRIEMOKŲ IR IŠMOKŲ SKYRIMAS, SKATINIMAS**

16. Priemokos įstaigų vadovams gali būti skiriamos šiais atvejais:

16.1. už pavadavimą, kai įstaigos darbuotojui raštu pavedama laikinai atlikti įstaigos vadovo funkcijas šio 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 16 punkte, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

18. Priemoka gali būti skiriama iki nurodyto konkretaus termino, bet ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos, neviršijant įstaigai skirtų lėšų darbo užmokesčiui.

19. Įstaigos vadovai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

19.1. padėka;

19.2. vienkartine pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

19.3. pareiginės algos dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus).

20. Vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama šiai atvejais:

20.1. įstaigos vadovo veikla Savivaldybės mero ar jo įgalioto asmens įvertinta kaip viršijanti lūkesčius ir įstaigos vadovo metų veiklos ataskaitoje (toliau – Ataskaita) įrašytas siūlymas skirti piniginę išmoką;

20.2. įstaigos vadovas nepriekaištingai (pavyzdingai) eina savo pareigas;

20.3. įstaigos vadovas įdėjo išskirtinį asmeninį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus.

21. Aprašo 20.2 ir 20.3 papunkčiuose nurodytais atvejais vienkartinė piniginė išmoka skiriama atsižvelgiant į Švietimo skyriaus motyvuotą siūlymą. Vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip du kartus per metus: vieną kartą pagal šio aprašo 19.2 papunktyje nurodyta atvejį ir vieną kartą pagal 19.3 papunktyje nurodytą atvejį ir kiekvienu atveju negali viršyti įstaigos vadovui nustatytos pareiginės algos dydžio.

22. Jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius įstaigos vadovas padarė darbo pareigų pažeidimą, jis neskatinamas, išskyrus atvejį, kai įstaigos vadovo veikla buvo įvertinta kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nurodytais atvejais – neskatinamas

23. Piniginės išmokos skiriamos ir mokamos neviršijant įstaigai skirtų lėšų darbo užmokesčiui.

24. Konkrečius priemokų ar išmokų dydžius įstaigos vadovui nustato ir skiria Savivaldybės meras. 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 Švietimo skyriaus motyvuotą siūlymą ir įstaigos vadovo prašymą.

**V SKYRIUS**

**MATERIALINĖS PAŠALPOS SKYRIMO SĄLYGOS**

25. 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.

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

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

**VI SKYRIUS**

**VEIKLOS VERTINIMAS**

28. Įstaigos vadovo veiklos vertinimo tikslas – įvertinti pasiektus įstaigos vadovo veiklos rezultatus pagal nustatytas veiklos vertinimo užduotis ir jų įgyvendinimo rodiklius, įstaigos vadovo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir numatyti galimybes veiklą tobulinti. Įstaigų vadovų veikla vertinama vadovaujantis Valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų veiklos vertinimo nuostatais, patvirtintais Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2018 m. kovo 27 d. įsakymu Nr. V-279 (toliau – Nuostatai).

29. Kiekvienais metais iki kovo 1 dienos Savivaldybės meras nustato veiklos lūkesčius, pagal kurias vertinama įstaigos vadovo veikla. Veiklos atitiktis veiklos lūkesčiams išreiškiama suformuluojant užduotis, siektinus veiklos rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

30. Įstaigos vadovo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina pareigas toje įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla. Naujai paskirtam ar grįžusiam iš atostogų vaikui prižiūrėti įstaigos vadovui veiklos lūkesčiai 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 metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamiesiems kalendoriniams metams neformuluojami. Jeigu įstaigos vadovas, dirbantis pagal darbo sutartį, priimamas į pareigas toje pačioje įstaigoje naujai penkerių metų kadencijai, iki einamųjų metų pabaigos jam galioja einamųjų metų pradžioje suformuluotos metinės užduotys, siektini veiklos rezultatai ir jų vertinimo rodikliai.

31. Prireikus suformuluotos metinės veiklos užduotys, siektini veiklos rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamaisiais metais dėl objektyvių priežasčių gali būti vieną kartą pakeisti arba papildyti, bet ne vėliau kaip iki spalio1 dienos.

32. Įstaigos vadovui nustatyti veiklos lūkesčiai skelbiami įstaigos ir Savivaldybės interneto svetainėse.

33. Už metines veiklos užduotis, siektinus veiklos rezultatus ir jų vertinimo rodiklius įstaigos vadovas kasmet atsiskaito parengdamas įstaigos vadovo metų veiklos ataskaitą (toliau – Ataskaita), ją paskelbia, teikia svarstyti įstaigos bendruomenei, mokyklose – mokyklos tarybai, švietimo pagalbos įstaigose – savivaldos institucijai, jei ji yra (jei švietimo pagalbos įstaigoje savivaldos institucijos nėra, – darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiai institucijai), ir pateikiama įvertinti Savivaldybės merui Nuostatuose nustatyta tvarka.

34. Remiantis Ataskaita, įstaigos vadovo praėjusių metų veiklą gali būti įvertinta Savivaldybės mero ar jo įgalioto asmens atsižvelgiant į Švietimo skyriaus siūlymą taip:

34.1. viršijanti lūkesčius – įstaigos vadovas įvykdė visas užduotis ir bent pusė vertinimo rodiklių viršyti, gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinami puikiai arba efektyviai;

34.2. atitinkanti lūkesčius – įstaigos vadovas iš esmės įvykdė užduotis arba neįvykdė vienos užduoties pagal sutartus vertinimo rodiklius, gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinami efektyviai arba pakankamai;

34.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius –įstaigos vadovas įvykdė ne mažiau kaip pusę užduočių pagal sutartus vertinimo rodiklius, gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinami efektyviai arba pakankamai;

34.4. neatitinkanti lūkesčių – įstaigos vadovas be pateisinančių aplinkybių neįvykdė pusės ar daugiau užduočių pagal sutartus vertinimo rodiklius, gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinami pakankamai arba silpnai.

35. Jei įstaigos vadovas atliko 2–3 ar daugiau metinės veiklos užduotyse nenurodytų, bet įstaigos rezultatams reikšmingų veiklų, vertinant veiklą skiriamas aukštesnis pagal Nuostatus įvertinimas.

36. Jeigu įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia ir įstaigos vadovo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai vadovas nesutinka su veiklos vertinimu.

37. Jeigu įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia, tačiau įstaigos vadovui gali būti pasiūlyta tobulinti kvalifikaciją.

38. Jeigu įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, atsižvelgiant į Švietimo skyriaus motyvuotą raštą Savivaldybės mero sprendimu įstaigos vadovui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,12 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau padidintas pareiginės algos koeficientas negali viršyti Įstatymo 2 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento, padauginto iš 1,4, arba jis gali būti skatinamas viena iš Įstatyme numatytų skatinimo priemonių:

38.1. padėka;

38.2. vienkartine pinigine išmoka.

39. Jeigu įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, atsižvelgiant į Švietimo skyriaus motyvuotą raštą Savivaldybės mero sprendimu skiriama viena iš šių priemonių:

39.1. įstaigos vadovui iki kito jo kasmetinio veiklos vertinimo nustatomas 0,1 mažesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis kaip nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas;

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

40. 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 skiriamas be konkurso antrajai penkerių metų kadencijai, jeigu sutinka eiti pareigas.

41. Neeilinis veiklos vertinimas privalo būti atliekamas, jei buvo sudarytas įstaigos vadovo veiklos gerinimo planas. Toks neeilinis vertinimas vyksta pokalbio forma, jo metu aptariamas plano įgyvendinimo sėkmingumas, išdėstomi argumentai ir priimamas sprendimas dėl galutinio veiklos įvertinimo.

42. Neeilinis veiklos vertinimas baigiamas užpildant Nuostatų 3 priede pateiktą formą, kurioje nurodomos priežastys ar veiklos rezultatai, kuriais remiantis Savivaldybės meras arba jo įgaliotas asmuo teikia išvadą dėl neeilinio vertinimo.

43. Jeigu pasibaigus įstaigos vadovo veikos gerinimo plano terminui įstaigos vadovo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, įstaigos vadovas atleidžiamas iš pareigų per 10 darbo dienų nuo neeilinio įvertinimo, neišmokant jam išeitinės išmokos.

44. Įstaigos vadovas priimtus sprendimus dėl jo kasmetinio ar neeilinio veiklos vertinimo turi teisę skųsti Lietuvos Respublikos teisės aktų, skirtų darbo ginčams nagrinėti, nustatyta tvarka.

**VI1 SKYRIUS**

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

„441. Kauno miesto savivaldybės biudžetinių švietimo įstaigų vadovai kasmetinių ir nemokamų atostogų, dirbti nuotoliniu būdu ir į vienos dienos komandiruotes išleidžiami Kauno miesto savivaldybės mero sprendimu.

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

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

**VII SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

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

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

47. Aprašas papildomas ir keičiamas Savivaldybės mero potvarkiu.

48. Aprašas skelbiamas Savivaldybės interneto svetainėje.

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