

PATVIRTINTA  
2024 m. balandžio mėn. 26 d.  
VšĮ Kauno mokslo ir technologijų parko  
eiliniame visuotiniame dalininkų susirinkime  
Protokolo Nr. 1.3.1 E-2024-02-(1.3.1 Mr)

## VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS KAUNO MOKSLO IR TECHNOLOGIJŲ PARKO VADOVO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

### I. Bendroji dalis

1. Viešosios įstaigos Kauno mokslo ir technologijų parko (toliau – Įstaiga) darbo užmokesčio fondas sudaromas teikiant verslo inkubavimo bei verslo ir inovacijų paramos paslaugas, įgyvendinant atrankos konkursuose laimėtus Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių finansuojamus paramos teikimo arba Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo ir paramos demokratijai paramos projektus bei vykdant komercinius užsakymus. Įstaigos vadovo darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus bei pareiginės algos koeficientų intervalus, jų peržiūrėjimo tvarką, premijų skyrimo kriterijus, priemokų, papildomos darbo užmokesčio dalies bei kitų išmokų skyrimo, apmokėjimo dirbant projektuose ir pareiginės algos peržiūrėjimo ir keitimo tvarką.
2. Sistema yra parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo (toliau – Įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis bei Įstaigos įstatais.

### II. Darbo užmokesčio nustatymo principai

3. Įstaigos vadovo darbo užmokesčių sudaro: pareiginė alga, kurią nustato Įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas; papildoma darbo užmokesčio dalis; premija; priemokos; mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, ar budėjimą.
4. Įstaigos vadovo pareiginė alga skaičiuojama taikant Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytą pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį. Įstaigos vadovo pareiginė alga apskaičiuojama taikytiną pareiginės algos koeficientą padauginus iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Įstaigos vadovui taikytinas pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal Sistemos priede detalizuojamus kriterijus. Įstaigos vadovo pareiginė alga peržiūrima ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus Įstaigos vadovo ar bet kurio iš Įstaigos dalininko iniciatyva, o pasikeitus Įstatymui ar kitiems taikytiniems teisės aktams, peržiūrima ir esant poreikiui keičiama nedelsiant.
5. Įstaigos vadovo papildoma darbo užmokesčio dalis priklauso nuo užsibrėžtų Įstaigos veiklos tikslų įgyvendinimo ir (arba) Įstaigos vadovui numatytų užduočių įvykdymo ir nustatoma atsižvelgiant į praėjusių finansinių metų Įstaigos veiklos tikslų įgyvendinimo ir (arba) Įstaigos vadovui numatytų užduočių įvykdymo rezultatus. Įstaigos veiklos tikslus ir (arba) Įstaigos vadovo užduotis bei veiklos

rodiklius nustato Įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas. Papildoma darbo užmokesčio dalis negali viršyti 30 procentų Įstaigos vadovui praėjusiais finansiniais metais išmokėtos pareiginės algos sumos.

6. Įstaigos kategoriją nustato visuotinis dalininkų susirinkimas rašytiniu sprendimu pagal Įstatymo 5 straipsnio 2 dalyje nurodytą įstaigos veiklos pobūdį. Jeigu Įstaiga turi viešojo administravimo įgaliojimus, ji priskiriama I kategorijai; jeigu Įstaiga vykdo kito pobūdžio veiklą, ji priskiriama II kategorijai.
7. Įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas kasmet iki balandžio 30 d., atsižvelgdamas į praėjusių metų Įstaigos veiklos tikslų įgyvendinimo ir (arba) Įstaigos vadovui numatytų užduočių įvykdymo rezultatus, nustato konkretų papildomos darbo užmokesčio dalies dydį.
8. Įstaigos vadovui papildoma darbo užmokesčio dalis išmokama vieną kartą, per mėnesį nuo Įstaigos metinių finansinių ataskaitų rinkinio patvirtinimo dienos.
9. Įstaigos vadovui gali būti mokama už dalyvavimą Įstaigos ar kitos valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos įgyvendinamuose projektuose, taip pat veikloje, atliekamoje pagal Įstaigos sudarytas bendradarbiavimo sutartis su tarptautinėmis ar remiantis Europos Sąjungos teisės aktais įsteigtomis institucijomis, jeigu šie projektai ar veikla turi konkrečius ir išmatuojamus tikslus, suderinamus su Įstaigos veiklos tikslais, nustatytas jų įgyvendinimo terminas ir jiems numatytas atskiras biudžetas, projektų ar bendradarbiavimo sutartyse nustatytomis sąlygomis (pagal įkainius). Jeigu sąlygos (ir įkainiai) nenustatyti, mokėjimo už dalyvavimą įgyvendinant projektus ar veikloje įkainius Įstaigos vadovui nustato Įstaigos dalininkų susirinkimas. Už laiką, kurį Įstaigos vadovas dalyvauja minėtuose projektuose ar veikloje, už kurį mokama šiame punkte nustatyta tvarka, darbo užmokestis iš valstybės biudžeto lėšų Įstaigos vadovui nemokamas. Įstaigos vadovo dalyvavimas Įstaigos įgyvendinamuose projektuose ar veikloje įforminamas Įstaigos vadovo įsakymu tvirtinant konkretaus projekto ar veiklos įgyvendinimo darbo grupės sudėtį ir jeigu reikia, nurodant pareigas ir darbo intensyvumą projekte ar veikloje.
10. Visuotinis dalininkų susirinkimas įgalioja dalininkų atstovą su Įstaigos vadovu pasirašyti pagrindinę darbo sutartį.
11. Įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas priima sprendimus žemiau nurodytais klausimais:
  - 11.1. Įstaigos vadovui skirti iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinę pašalpą, kai Įstaigos vadovo materialinė būklė tapo sunki dėl jo paties ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota Įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais Įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas vadovas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra Įstaigos vadovo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkami tai patvirtinantys dokumentai. Mirus Įstaigos vadovui, materialinė pašalpa išmokama jo šeimos nariams, jeigu yra Įstaigos vadovo šeimos nario (narių) rašytinis prašymas ir pateikti atitinkami tai patvirtinantys dokumentai.
  - 11.2. Įstaigos vadovui skirti premiją už išskirtinį jo indėlį įgyvendinant Įstaigos veiklos tikslus arba pasiektus papildomus išskirtinius rezultatus, įskaitant, bet neapsiribojant, sėkmingą komercinių paslaugų projektų (toliau – Komerciniai projektai) pritraukimą bei įgyvendinimą, jeigu yra Įstaigos vadovo rašytinis prašymas ir tai patvirtinantys dokumentai (avansinio mokėjimo kopija, paslaugų priėmimo – perdavimo akto kopija). Premija gali būti skiriama pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus Įstaigos metinių finansinių ataskaitų rinkinius, premijos dydis negali viršyti Įstaigos vadovo pareiginės algos keturių dydžių. Premija negali būti skiriama iš Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių paramos projektų lėšų.

- 11.3. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, Įstaigos vadovui išmokėti kompensaciją, kurios suma negali viršyti dviejų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, apskaičiuotų pagal Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“.
- 11.4. Įstaigos vadovui skirti priemokos: už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą (jeigu dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos); už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą (jeigu padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės). Skiriamos priemokos dydį bei jo mokėjimo terminą nustato Įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas. Nustatant priemokos dydį ir mokėjimo terminą atsižvelgiama į Įstaigos turimą darbo užmokesčio fondą, papildomų funkcijų pobūdį bei kitas turinčias reikšmės aplinkybes. Skiriama priemoka negali būti mažesnė negu 10 procentų Įstaigos vadovo pareiginės algos, o skiriamų priemokų, nurodytų šiame papunktyje, suma negali viršyti 80 procentų Įstaigos vadovo pareiginės algos. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoka, Įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas priemokos dydį ir mokėjimo terminą gali pakeisti arba mokėjimą nutraukti;
- 11.5. Kitais teisės aktuose nustatytais atvejais, kai sprendimą dėl Įstaigos vadovo darbo užmokesčio turi priimti visuotinis dalininkų susirinkimas.
12. Įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas įgalioja dalininkų atstovą su Įstaigos vadovu pasirašyti Įstaigos vadovo projektinio darbo sutartį darbui Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių finansuojamuose paramos teikimo arba Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo ir paramos demokratijai projektuose, jeigu yra vadovo rašytinis prašymas dėl priskyrimo darbui projekte, pagrindžiant kokiame projekte, kuriam laikotarpiui, už kokį atlygį, bei kokias funkcijas planuoja atlikti, laisvu nuo Įstaigos vadovo pareigų metu, nepažeidžiant Lietuvos Respublikos Darbo kodekse nustatytų maksimalių darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimų. Vadovo darbo užmokestis, gautas dirbant pagal projektinio darbo sutartį, nėra priskiriamas Aprašo 7 punkto nuostatoms.
13. Kasmet, nustačius Įstaigos veiklos tikslus ir (arba) Įstaigos vadovui keliamas užduotis, veiklos rodiklius, nuo kurių priklauso Įstaigos vadovui skiriamos papildomos darbo užmokesčio dalies dydis, Įstaiga viešai paskelbia šiuos rodiklius savo interneto svetainėje.
14. Kasmet iki gegužės 1 d. Įstaiga teikia Lietuvos Respublikos Ekonomikos ir inovacijų ministerijai (toliau – EIMIN) užpildytą formą „Viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra Valstybė arba kai Valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, vadovų ir jų pavaduotojų darbo užmokestis“ už praėjusius finansinius metus, kuri rengiama pagal Įstatymo 7 straipsnio 2 dalį.
15. Sistemoje neapirtos Įstaigos vadovo darbo apmokėjimo sąlygos įgyvendinamos vadovaujantis Įstatymu ir kitais taikytiniais teisės aktais.

### **III. Baigiamosios nuostatos**

16. Sistemą tvirtina, koreguoja ir atšaukia visuotinis dalininkų susirinkimas.
17. Sistema įsigalioja nuo 2024 m. birželio 1 d., nuo šios dienos netenka galios VŠĮ Kauno mokslo ir technologijų parko „Vadovo darbo apmokėjimo tvarkos aprašas“, patvirtintas 2022 m. gruodžio 12 d. visuotiniame dalininkų susirinkime protokolu Nr. 24.

### PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMO KRITERIJAI

Įstaigos vadovui taikomas minimalus pareiginės algos koeficientas – 2,50. Jeigu tenkinami toliau nurodyti kriterijai, minimalus Įstaigos vadovui taikomas koeficientas didinamas toliau nurodytų dydžių ribose už kiekvieną tenkinamą kriterijų:

Eil. Nr.	Vertinimo sritys	Vertinimo kriterijus	Pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis
1.	Konkurencingumo didinimas	Kauno MTP veikiančiose įmonėse sukurtų naujų darbo vietų per metus (proc.)	0,01-0,15
2.	Klasterizacijos ir partnerystės iniciatyvų vystymas	Kauno MTP veikiančių įmonių pagal partnerystę įgyvendinamų MTEPI projektų skaičius (vnt./metus)	iki 0,40
		Kauno MTP veikiančių įmonių dalyvavimas specializuotuose klasteriuose (proc./metus)	0,01-0,20
3.	Verslo akceleravimas ir inovacijų kultūros ugdymas, tinklaveika	Verslo ir produktų vystymo pre-akceleravimo programoje dalyvaujančių įmonių skaičius (vnt./metus)	iki 0,25
		Atžalinių įmonių dalis į Kauno MTP priimamų startuolių skaičiuje (proc.)	iki 0,10
4.	Kompetencijos	Įstaigos vadovas turi vadovavimo juridiniam subjektui patirties arba yra buvęs juridinio valdymo organo nariu	0,10–0,30
		Įstaigos vadovo išsilavinimas arba darbo patirtis tiesiogiai susijusi su Įstaigos įstatuose nustatyta Įstaigos veiklos sritimi (sritimis)	iki 0,30
5.	Darbo rinkos analizė	Rinkoje analogiško lygio (pagal darbuotojų skaičių ir pajamas arba veiklos sritis) vadovų atlyginimai yra didesni nei minimalus Įstaigos vadovui taikomas pareiginė algos koeficientas	iki 0,38
6.	Veiklos įtaka regionui	Įstaigos vertinimo metu veiklą vykdo šalies ir tarptautiniu mastu	0,10-0,20
7.	Komercinis pritaikomumas	Teikiant komercines paslaugas gautomis pajamomis padengiama ne mažiau kaip 10 proc. Įstaigos sąnaudų	0,10-0,40

Maksimalus Įstaigos vadovui nustatomas koeficientas negali viršyti 3,4.

Pareiginės algos koeficientų intervalai / Pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai ir jų dydis gali būti peržiūrėti ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, o pasikeitus Įstatymui ar kitiems taikytiniams teisės aktams, peržiūrėti ir esant poreikiui keičiami nedelsiant.