

IGNALINOS MIKO PETRAUSKO MUZIKOS MOKYKLOS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ignalinos Miko Petrausko muzikos mokyklos (toliau – mokykla) darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – aprašas) nustato mokyklos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai) kriterijus, pagal kuriuos formuojami darbuotojų pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinamai ir apdovanojamai, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimą ir mokėjimo tvarką.
2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ ir taikomas tiek, kiek to nereglamentuoja kiti atskirų sričių biudžetinių įstaigų veiklą reglamentuojantys įstatymai.
3. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą nustato mokyklos direktorius ir paskelbia viešai mokyklos interneto svetainėje. Prieš mokyklos direktoriui nustatant ar keičiant aprašą, Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros.
4. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse apibrėžtas sąvokas.
5. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.
6. Darbo apmokėjimo sistemą nustato mokyklos direktorius ir paskelbia viešai mokyklos interneto svetainėje <https://www.muzika.ignalina.lm.lt/>. Prieš mokyklos direktoriui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros.

II SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

7. Mokyklos pareigybės pakopai nustatomos pareiginės algos koeficientų minimali, vidurinė ir maksimali reikšmės (toliau – intervalo plotis), atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus minimalius pareiginės algos koeficientus.

8. Laikomąsi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės pagal aprašo 13.4 papunktį;

8.1. pareigybėms taikomi šie pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

8.1.2. atsakomybės lygio (kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą);

8.1.3. išsilavinimo (kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą);

8.1.4. specialybės žinojimo ir žinių sudėtingumo (kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai, specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

8.1.5. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas (pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai, specifinės žinios ar/ir papildomos kompetencijos);

8.1.6. darbo patirties (kriterijus, apibrėžiantis profesinį darbo stažą, kai tinkamai atlikti darba reikalinga patirtis ir įgūdžiai tam darbui atlikti).

8.2. Pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymui taikant darbo patirties kriterijų (aprašo 8.1.6 papunktis) atsižvelgiama į darbuotojų darbo stažą metais (aprašo 2 priedas).

9. Mokyklos direktorius nustato darbo apmokėjimo sistemą prieš tai atlikęs mokyklos darbo užmokesčio lėšų analizę ir įvertinęs pareiginės algos diferencijavimo lygio pagrįstumą atskiroms pareigybėms.

10. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede ir mažesnis negu Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos, išskyrus darbininkus. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti mokyklos direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintus valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius.

11. Darbuotojų pareiginės algos koeficientų dydžiai nustatomi pagal:

11.1. pareiginės algos koeficientų intervalus (aprašo 1 priedas);

11.2. darbuotojų pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus (pareiginės algos diferencijavimo lygiai atskiroms pareigybėms) (aprašo 2 priedas).

12. Nustatyti pareiginės algos koeficientai tvirtinimi mokyklos direktoriaus įsakymu, įforminami darbuotojų pareigybių aprašymuose.

13. Pareigybių grupės:

13.1. mokyklos direktorius tvirtina mokyklos darbuotojų pareigybių sąrašus, naudodamasis patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodu (LR ŪM 2013-03-06 įsak. Nr. 4-171 „Dėl Lietuvos profesijų klasifikatoriaus LPK 2012 patvirtinimo“; nuo 2024-07-01 įsigalioja naujas Lietuvos profesijų

klasifikatorius patvirtintas LR EIM 2023-11-30 įsak. [Nr. 4-672](#)) ir pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti;

13.2. mokyklos direktorius tvirtina mokyklos darbuotojų pareigybių aprašymus, o direktoriaus pareigybės aprašymą tvirtina į pareigas priimanti savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo.

13.3. Darbuotojo pareigybės aprašyme turi būti nurodyta:

13.3.1. pareigybės grupė;

13.3.2. pareigybės pavadinimas;

13.3.3. specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, profesinė darbo patirtis, profesinė kvalifikacija);

13.3.4. pareigybei priskirtos funkcijos, pavaldumas.

13.4. Mokyklos pareigybių struktūra, pareigybių grupavimas į pakopas nuo aukščiausios iki žemiausios:

13.4.1. Direktorius, pareigybės lygis „A“;

13.4.2. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui, pareigybės lygis „A“;

13.4.3. Pedagoginiai darbuotojai, pareigybės lygis „A“;

13.4.4. Mokytojai, pareigybės lygis „A“;

13.4.5. Specialistai, pareigybės lygis „B“;

13.4.6. Kvalifikuoti darbuotojai, pareigybės lygis „C“;

13.4.7. Darbininkai, pareigybės lygis „D“.

13.5. Prie vadovaujančių darbuotojų priskiriami: direktorius, direktoriaus pavaduotojas ugdymui.

14. Mokyklos pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama šiais atvejais:

14.1. dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (žymiai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos);

14.2. steigiamos naujos pareigybės, kurių nėra mokykloje.

III SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SANDARA

15. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

15.1. pareiginė alga;

15.2. priemokos;

15.3. pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar mokykloje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

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

15.5. kintamoji dalis, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą.

16. Kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos.

17. Darbo užmokesčio intervalų peržiūros aspektai:

17.1. kartą per metus yra perskaičiuojami fiksuoto darbo užmokesčio intervalai,

17.2. darbo užmokesčio dydžių keitimas priklauso nuo turimo darbo užmokesčio lėšų galimybių.

18. Darbo užmokesčio koeficientai apvalinami:

18.1. darbuotojams, išskyrus pedagoginius darbuotojus, mokytojus ir koncertmeisterius – nurodant du skaičius po kablelio;

18.2. pedagoginiams darbuotojams, mokytojams ir koncertmeisteriams – nurodant keturis skaičius po kablelio.

19. Darbo sutartyje nurodomas darbo apmokėjimo koeficientas:

19.1. kai sudaroma darbo sutartis su konkrečiu darbuotoju – darbo sutartyje nurodomas minimalus pareigybės koeficientas padidintas pagal tvarkos aprašo 10 punkte nustatytus kriterijus, darbuotojo asmeninius įgūdžius ir savybės, reikalingus vykdyti pareigybei priskirtas funkcijas.

20. Darbuotojo darbo sutartyje nurodyto koeficiento keitimas:

20.1. kai keičiasi profesinis stažas,

20.2. kai darbuotojo veikla vertinama,

20.3. kai keičiasi pareigybės vertinimo kriterijai,

20.4. kai keičiasi pareigybei priskirtos funkcijos.

IV SKYRIUS

PRIEMOKŲ MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS

21. Priemokos darbuotojams skiriamos:

21.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kitai pareigybei nustatytas funkcijas:

21.1.1. už darbuotojo pavadavimą /funkcijų vykdymą, išskyrus atostogų metu, kai pavadavimas

trunka ilgiau kaip 5 darbo dienas, mokama 20 proc. darbuotojo pareiginės algos;

21.2. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos, mokama iki 30 proc.;

21.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė, mokama 20 proc.

22. Kiekviena tvarkos aprašo 20 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

23. Nustatomų priemokų sumos dydis negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

V SKYRIUS

PAPILDOMAS DARBAS IR JO APMOKĖJIMAS

24. Susitarimas dėl papildomo darbo laikomas darbo sutarties dalimi.

25. Papildomas darbas gali būti:

25.1. atliekamas kitu laiku nei pagrindinis darbas – susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo arba

25.2. atliekama tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija – susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo, arba

25.3. susitarimas dėl projektinio darbo.

26. Vykdamas susitarimus dėl papildomo darbo, negali būti pažeisti maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai.

27. Susitarime dėl papildomo darbo turi būti nurodyta:

27.1. pareigybė arba atliekama funkcija;

27.2. kuriuo metu bus atliekamas darbas (terminas);

27.3. darbo apimtis darbo valandomis;

27.4. darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą;

27.5. kita papildoma informacija pagal poreikį.

28. Susitarimas dėl papildomo darbo pasibaigia suėjus nustatytam terminui. Susitarimą dėl papildomo darbo viena darbo sutarties šalis gali nutraukti, įspėjusi raštu kitą darbo sutarties šalį prieš penkias darbo dienas. Susitarimas dėl papildomo darbo taip pat pasibaigia, nutrūkus pagrindinės darbo funkcijos darbo sutarčiai, nebent darbo sutarties šalys susitaria kitaip.

29. Kai darbuotojas dirba pagrindinį darbą ir papildomą darbą – darbo laikas negali viršyti 60 valandų per savaitę. Tačiau kai taikoma suminė darbo laiko apskaita ir dirbama per savaitę penkiasdešimt dvi valandas, tai kito darbo laikas netrumpinamas.

30. Kai darbuotojas dirba pagrindinį darbą pagal pareigybės aprašymą ir atlieka papildomas funkcijas – apmokama kaip už visą darbo laiką ir skiriama priemoka.

31. Kai darbuotojas dirba pagrindinį darbą pagal pareigybės aprašymą ir viršija nustatytą krūvį – apmokama kaip už pagrindinį darbą ir papildomą darbą.

32. Kai darbuotojas dirba pagrindinį darbą ir papildomą darbą – gali būti dirbama pagal skirtingus pareigybių aprašus, todėl darbo užmokesčio nustatymo kriterijai ir pareigybių lygiai gali būti skirtingi.

33. Priemokos už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, ar už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

VI SKYRIUS

SKATINIMO IR MATERIALINIŲ PAŠALPŲ DARBUOTOJAMS SKYRIMAS

34. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą mokyklos darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

34.1. padėka;

34.2. iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant mokyklai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

34.3. kintamąja dalimi, kaip numatyta Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo už darbą įstatymo 9 straipsnyje.

35. Mokyklos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra mokyklos darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš mokyklai skirtų lėšų.

36. Mirus mokyklos darbuotojui, jo šeimos nariams iš mokyklai 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.

37. Materialinę pašalpą mokyklos darbuotojams, išskyrus direktorių, skiria mokyklos direktorius iš mokyklai skirtų lėšų. Mokyklos direktoriui materialinę pašalpą skiria savivaldybės meras iš mokyklai skirtų lėšų.

VII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMO, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ, TVARKA

38. Darbuotojų, išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą, veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

39. Darbuotojo (taip pat ir biudžetinės įstaigos vadovo) veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas toje biudžetinėje įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla.

40. Biudžetinės įstaigos darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai.

41. Darbuotojo veiklą gali būti įvertinta taip:

41.1. viršijanti lūkesčius;

41.2. atitinkanti lūkesčius;

41.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

41.4. neatitinkanti lūkesčių.

42. Jei kintamoji dalis nenustatoma:

42.1. viršijanti lūkesčius – gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas arba gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas toje pačioje biudžetinėje įstaigoje, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas);

42.2. atitinkanti lūkesčius – pareiginės algos koeficientas nesikeičia;

42.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius – pareiginės algos koeficientas nesikeičia ir darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

42.4. neatitinkanti lūkesčių – gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas arba darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas toje pačioje biudžetinėje įstaigoje, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas) arba gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jeigu, pasibaigus biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui, biudžetinės įstaigos darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti

lūkesčių, biudžetinės įstaigos darbuotojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

arba

43¹. Jei kintamoji dalis nustatoma:

43.1. viršijanti lūkesčius 10-40 % nuo pastoviosios dalies koeficiento;

43.2. atitinkanti lūkesčius – 5-9 % nuo pastoviosios dalies koeficiento;

43.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius – pareiginės algos koeficientas nesikeičia;

43.4. neatitinkanti lūkesčių – pareiginės algos koeficientas nesikeičia ir gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jeigu, pasibaigus biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui, biudžetinės įstaigos darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, biudžetinės įstaigos darbuotojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

44. Neeilinis biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas šiais atvejais:

44.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos rezultatais;

44.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

44.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

44.4. jeigu biudžetinės įstaigos darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

45. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės veiklos gerinimo planas arba kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas įstaigoje.

46. Mokyklos vadovas ir pavaduotojas ugdymui vertinami vadovaujantis švietimo, mokslo ir sporto ministro tvirtinamu švietimo įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

47. Veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jo kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

48. Biudžetinės įstaigos vadovo veiklą vertina jį į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo.

49. Biudžetinės įstaigos vadovą į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo, tiesioginis biudžetinės įstaigos darbuotojo vadovas (toliau – tiesioginis vadovas) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

49.1. viršijanti lūkesčius;

49.2. atitinkanti lūkesčius;

49.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

49.4. neatitinkanti lūkesčių.

50. Jeigu biudžetinės įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau biudžetinės įstaigos vadovui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

VIII SKYRIUS

MOKYKLOS DIREKTORIAUS IR JO PAVADUOTOJO UGDYMO PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

51. Mokyklos direktoriaus pareiginės algos koeficientą ir pareigybės aprašymą tvirtina į pareigas priimanti savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo.

52. Neformaliojo vaikų švietimo mokyklų vadovų ir vadovų pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į mokinių skaičių einamųjų metų spalio 1 dieną.

53. Mokyklos direktoriaus pareiginės algos koeficientai:

pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 200	1,8268	1,8933	1,9390

54. Mokyklos direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientai:

pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 500	1,7811	1,7849	1,7872

IX SKYRIUS

PEDAGOGINIŲ DARBUOTOJŲ, MOKYTOJŲ, KONCERTMEISTERIŲ PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

55. Pedagoginiai darbuotojai, mokytojai, koncertmeisteriai priskiriami prie A2 lygio.

56. Mokytojo pareigybės aprašymas (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro patvirtinta metodika 2018 m. liepos 26 d. įsak. Nr. V-674):

56.1. Skirtas pareigybei, o ne mokytojui. Todėl, jei mokytojas eina dvi pareigybes, tai ir aprašymai bus du, bet dvigubos darbo laiko normos negali būti. Pareigybė nesiejama su pilnu etatu.

56.2. Pareigybės aprašymai skiriasi vykdomomis funkcijomis pagal kvalifikacinę kategoriją / kompetencijos lygmenį, ugdymo programas ir kitus mokykloje susitartus kriterijus.

56.3. Mokytojams, kuriems yra pripažintos aukštesnio lygmens kompetencijos, gali būti skirta mažiau kontaktinių valandų, numatant jų pareigybės aprašyme daugiau funkcijų, susijusių su kita ugdomąja veikla pagal jų kompetencijas, mokinių ugdymo kokybės ir mokyklos bendruomenės poreikius.

57. Vienai mokytojo pareigybei nustatoma darbo laiko norma – 1512 valandų per mokslo metus. Atostogų darbo valandos į šį skaičių neįskaičiuojamos.

58. Etato dalis skaičiuojama ne iš metinės, o iš savaitinės normos.

59. Mokytojo darbo krūvio sandaroje nurodoma:

59.1. kontaktinių valandų skaičius;

59.2. valandų, skiriamų ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, skaičius;

59.3. bendras valandų, susijusių su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei, skaičius per mokslo metus, mokytojo vykdomos veiklos mokyklos bendruomenei ir sutarti rezultatai.

60. Pareiginės algos nustatymas:

60.1. Neformaliojo švietimo pedagogui pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal LR biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją.

Neformaliojo švietimo darbuotojų pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis mokytojas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Mokytojas metodininkas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Mokytojas ekspertas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

Mokytojo, dirbančio pagal neformaliojo švietimo programas, valandų skaičius per mokslo metus:

Pareigybė	Kontaktinės valandos ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, vadovauti klasei (grupei)	Valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenėje	Iš viso
Mokytojas (pedagoginis darbo stažas iki 2 metų) Mokytojas Vyresnysis mokytojas Mokytojas metodininkas Mokytojas ekspertas (pedagoginis darbo stažas nuo 2 metų)	1 010–1 410	102–502	1 512

61. Mokytojui, dirbančiam pagal neformaliojo švietimo programą per metus nustatoma ne daugiau kaip 924 kontaktinės valandos.

62. Mokytojų, dirbančių pagal neformaliojo švietimo programas, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos.

63. Koncertmeisterių, dirbančių pagal neformaliojo švietimo programas, kontaktinių valandų (tiesioginiam darbui su mokiniais) skiriamos iki 24 val., netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais, rūpintojais) ugdymo klausimais ir kt). – iki 9 val.

Koncertmeisterių pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Pareigybė	Pareiginės algos koeficientai			
	Pedagoginio darbo stažas (metais)			
	iki 3	nuo daugiau kaip 3 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos				
Koncertmeisteris	0,6991	0,7116	0,7242	0,7312
	Pedagoginio darbo stažas (metais)			
	iki 10		nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos				
Koncertmeisteris	0,7369		0,7437	0,7494
Vyresnysis koncertmeisteris,	0,7552		0,7621	0,7678
Koncertmeisteris metodininkas	0,7746		0,7805	0,7873
Koncertmeisteris ekspertas,	0,7999		0,8091	0,8297

64. Mokytojų, įgyvendinančių tą pačią programą, darbo krūvio sandara gali skirtis dėl skirtingo darbo krūvio pasiskirstymo tarp funkcijų grupių, dėl skirtingų kontaktinio ir nekontaktinio darbo proporcijų, mokyklos vidaus darbo tvarkose sutartų kriterijų taikymo, mokytojo kompetencijų ir kitų aplinkybių.

65. Nustatant valandų funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis valandomis, vykdyti skaičių, atsižvelgiama į tai, kad visi mokytojai privalo planuoti ugdymo turinį, rengti individualizuotas užduotis, vertinti mokinių mokymosi pasiekimus, stebėti (vertinti, analizuoti ir prognozuoti) mokinių individualią pažangą, informuoti tėvus (globėjus, rūpintojus) apie jų vaiko ugdymo ir ugdymosi poreikius, mokymosi pažangą ir kt.

66. Visiems mokytojams būtina skirti valandų, skirtų funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis valandomis, vykdyti: savianalizei atlikti, tobulinti profesines kompetencijas, susipažinti su ugdymo naujovėmis ir kt. Visiems mokytojams pagal Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2020 m. liepos 2 d. įsakymą Nr. V-1006 „Dėl Mokymo nuotoliniu ugdymo proceso organizavimo būdu kriterijų aprašo patvirtinimo“ skiriamos mokymo lėšos skaitmeninio ugdymo plėtrai pagal faktinį poreikį.

X SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

67. Tvarkos aprašas peržiūrimas ne rečiau kaip vieną kartą metuose arba pasikeitus teisės aktams.

68. Darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys su šia tvarka yra supažindinami jų el. paštu ir tvarkos aprašas paskelbiamas mokyklos interneto svetainėje.

69. Mokykla, pasikeitus teisės aktams, turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią tvarką.

70. Vidaus kontrolėje apmokėjimas darbuotojams priskiriamas aukštam rizikos laipsniui, todėl kas mėnesį turi būti patikrinama ar kompensacijos darbuotojams nėra priskiriamos pajamoms natūra ir apmokestinamos kaip darbo užmokestis, ar teisingai išskaičiuotos prievolės biudžetui, ar atsiskaityta su biudžetu ir darbuotojais.

PAREIGYBIŲ PAREIGINĖS ALGOS
KOEFIICIENTŲ INTERVALAI

Eil. Nr.	Pareigybės pavadinimas / pareigybės lygis	Pareiginės algos koeficientų intervalai: (Minimali, vidurinė, maksimali reikšmės)
1.	Raštinės administratorius / B	0,62 – 0,99 – 1,36
2.	Buhalteris / B	0,62 – 0,99 – 1,36
3.	Šilumos energetikos inžinierius / B	0,62 – 0,78 – 1,36
4.	Muzikos instrumentų derintojas / C	0,57 – 0,78 – 1,00
5.	Kompiuterinės įrangos derintojas / C	0,57 – 0,78 – 1,00
6.	Elektrikas / C	0,57 – 0,78 – 1,00
7.	Ūkvedys / C	0,57 – 0,78 – 1,00
8.	Valytojas / D	MMA

DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI.
PAREIGINĖS ALGOS DIFERENCIJAVIMO LYGIAI ATSKIROMS PAREIGYBĖMS

B pareigybės lygio vertinimas			
Darbuotojo atsakomybės lygis			
Žemas	Vidutinis	Aukštas	Labai aukštas
0,005	0,01	0,08	0,1
Darbuotojo išsilavinimo lygis			
Žemas	Vidutinis	Aukštas	Labai aukštas
0,01	0,04	0,08	0,1
Specialybės žinojimo ir žinių sudėtingumo lygis			
Žemas	Vidutinis	Aukštas	Labai aukštas
0,005	0,04	0,08	0,1
Papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimo lygis			
Žemas	Vidutinis	Aukštas	Labai aukštas
0,005	0,01	0,02	0,03
Darbo patirties (profesinio stažo) lygis			
iki 3 m.	nuo 3 m. iki 10 m.	nuo 10 m. Iki 15 m.	daugiau kaip 15 m.
0,04	0,1	0,15	0,2

C pareigybės lygio vertinimas			
Darbuotojo atsakomybės lygis			
Žemas	Vidutinis	Aukštas	Labai aukštas
0,005	0,01	0,04	0,08
Darbuotojo išsilavinimas			
Vidurinis	Vidutinis	Aukštas	Labai aukštas
0,005	0,01	0,04	0,08
Specialybės žinojimo ir žinių sudėtingumo lygis			
Žemas	Vidutinis	Aukštas	Labai aukštas
0,005	0,01	0,03	0,05
Papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimo lygis			
Žemas	Vidutinis	Aukštas	Labai aukštas
0,005	0,01	0,03	0,05
Darbo patirties (profesinio stažo) lygis			
iki 3 m.	nuo 3 m. iki 10 m.	nuo 10 m. Iki 15 m.	daugiau kaip 15 m.
0,005	0,01	0,06	0,1

