

KAUNO „VARPO“ GIMNAZIJOS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno „Varpo“ gimnazijos darbuotojų (toliau – darbuotojai) darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkos aprašas (toliau – Tvarka) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas) (2017 m. sausio 17 d. Nr. XIII-198 su visais pakeitimams) bei 2024 m. vasario 8 d. Nr. R-431 Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis Kauno miesto savivaldybės biudžetinėms švietimo įstaigoms.

2. Tvarka reglamentuoja:

- 2.1. gimnazijos taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdas;
- 2.2. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;
- 2.3. gimnazijos pareigybių lygių struktūrą;
- 2.4. pareiginių algų koeficientų intervalus;
- 2.5. priemokų dydžius bei priemokų ir skatinimo skyrimo tvarką;
- 2.6. pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojo veiklos vertinimą, tvarką;
- 2.7. pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais, jei nenustatoma kintamoji dalis, atvejais sąlygas ir tvarką;
- 2.8. gimnazijos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS

3. Darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

- 3.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas;
- 3.2. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;
- 3.3. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu, taip pat mokytojų, baleto artistų ir šokėjų bei kilnojamųjų kultūros vertybių restauratorių pareigybės;
- 3.4. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgyti iki 1995 metų;
- 3.5. C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;
- 3.6. D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

4. Darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

4.1. įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai priskiriamos A lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4.2. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4.3. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

4.4. darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).

5. Gimnazijos direktorius tvirtina įstaigos darbuotojų pareigybių sąrašą, naudodamasis Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi.

6. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo ir neformaliojo švietimo programas, pareigybių skaičius įstaigos darbuotojų pareigybių sąraše nustatomas, atsižvelgiant į:

6.1. gimnazijos pagal atitinkamas ugdymo programas dirbančių mokytojų kontaktinių valandų skaičių per mokslo metus, kuris nustatomas:

6.1.1. jeigu mokiniai ugdomi pagal bendrojo ugdymo programas, – pagal sąlyginių klasių (grupių) skaičių ir dydį, kurie nustatomi pagal Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos aprašą, tvirtinamą Lietuvos Respublikos Vyriausybės, taip pat pagal Kauno miesto savivaldybės tarybos papildomai finansuojamą klasių (grupių) skaičių;

6.1.2. jeigu mokiniai ugdomi pagal neformaliojo švietimo programas, – pagal klasių (grupių) skaičių ir dydį, kuriuos nustato Kauno miesto savivaldybės taryba;

6.2. vidutinį kontaktinių valandų, tenkančių per mokslo metus vienai pareigybei, skaičių, kuris nustatomas:

6.2.1. jeigu mokiniai ugdomi pagal bendrojo ugdymo programas, – pagal Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos apraše nustatytas vidutinių kontaktinių valandų, tenkančių per mokslo metus vienai pareigybei, normas pagal sąlyginį klasės (grupės) dydį;

6.2.2. jeigu mokiniai ugdomi pagal neformaliojo švietimo programas, nustatomos ne daugiau kaip 888 kontaktinės valandos.

6.3. Gimnazijos direktorius tvirtina įstaigos darbuotojų pareigybių sąraše esančių pareigybių aprašymus, o gimnazijos direktoriaus pareigybės aprašymą tvirtina Kauno miesto savivaldybės taryba ar jos įgaliotas asmuo. Vyriausybė ar jos įgaliota institucija patvirtina Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokytojus, pareigybių aprašymo metodiką. Mokytojų pareigybių aprašymo metodiką tvirtina Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministras.

6.4. Darbuotojo pareigybės aprašyme nurodyta:

6.4.1. pareigybės pavadinimas;

6.4.2. konkretus pareigybės lygis;

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

6.4.4. pareigybei priskirtos funkcijos.

III SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS IR DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI

7. 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 ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

8. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

8.1. pareiginė alga;

8.2. priemokos;

8.3. piniginės išmokos;

8.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą;

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

9. 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 bazinio dydžio.

10. Mokytojams, pagalbos mokiniui specialistams, mokyklų vadovams, jų pavaduotojams ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis Įstatymo 2 priedu (Tvarkos 1 priedu) nurodytais pareiginės algos koeficientų dydžiais.

11. Gimnazijos direktoriaus pavaduotojo ūkio reikalams ir kitiems nepedagoginiams darbuotojams (specialistai, kvalifikuoti darbuotojai) pareiginė alga nustatoma pagal šios Tvarkos 2, 3 ir 4 priedus, atsižvelgiant į pareigybių lyginimo kriterijus, nustatytą pareigybės lygį.

12. Darbininkų pareiginė alga nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio (MMA).

13. Gimnazijos darbuotojų pareiginės algos koeficientą pagal Tvarkoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato gimnazijos direktorius.

14. Darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos įgyvendinimas turi neviršyti valstybės ir savivaldybės funkcijoms įgyvendinti skirtų kasmetinių asignavimų.

15. Gimnazijos darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal šią Tvarą, sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus pareigybių lyginimo kriterijui.

16. A1 lygio pareigybėms (psichologui) pareiginės algos koeficientas didinamas 20 procentų.

17. Darbo apmokėjimo tvarka prieinama visiems darbuotojams susipažinti, ji patalpinta gimnazijos interneto svetainėje.

IV SKYRIUS

ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

18. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti gimnazijoje sukurta įstaigos pareigybių struktūra, pareigybes grupuojant į pakopas nuo žemiausios (1 pakopa) iki aukščiausios pakopos (5 pakopa) (2 priedas). Gimnazijos organizacinė struktūra ir pavaldumas pateikti Tvarkos 5 priede.

19. Pareigybių grupavimas į pakopas atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį įstaigos vertės kūrimo, t. y. vaidmenį įgyvendinant įstaigos veiklos tikslus.

20. Pedagoginės pareigybės, kurių pareiginės algos koeficientai nustatomi Įstatymo 2 priedu ar Tvarkos 1 priedu, į įstaigos pareigybių struktūrą skirstant pareigybes į pakopas, neįtraukiamos.

V SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

21. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus, gimnazijoje:

21.1. išlaikomas pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumas nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių pakopos;

21.2. taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

21.2.1. veiklos apimties – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikros apimties (susietos su įstaigos mokinių skaičiumi) užduotis;

21.2.2. veiklos sudėtingumo - kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (susieto su specialiųjų poreikių mokinių skaičiumi) užduotis;

21.2.3. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti pavestas funkcijas priklausomai nuo turimos profesinio darbo patirties;

21.2.4. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą;

21.2.5. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą.

22. Kiekvienas pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus vertinamas balais: aukščiausias balas yra 5, žemiausias balas – 1 (Tvarkos 3 Priedas). Visų 5 pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų balai susumuojami ir priklausomai nuo bendros balų sumos kiekviena pareigybės pakopa skirstoma į 2 lygius (I lygis aukštesnis, bendra balų suma didesnė, II lygis žemesnis, bendra balų suma mažesnė).

VI SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

23. Kiekvienai įstaigos pareigybės pakopai ir lygiui nustatomos pareiginės algos koeficientų minimali, vidutinė ir maksimali reikšmės (Tvarkos 4 priedas).

24. Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią įstaigoje darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

25. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka įstaigos vadovo pavaduotojui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

26. Tarpinių pareigybių pakopų pareiginės algos intervalų maksimalios, vidutinės ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnes pareigybių pakopas.

27. Darbuotojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Įstatymo 1 priede, o darbininkų pareiginė alga – ne mažesnė kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga.

VII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

28. Įstaigos darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas Įstatymo nustatyta tvarka.

29. Kasmetinį darbuotojo veiklos vertinimą, *išskyrus darbininkus, mokytojus ir pagalbos mokiniui specialistus*, atlieka darbuotojo tiesioginis vadovas. Darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veikla gali būti vertinama taip:

29.1. viršijanti lūkesčius;

29.2. atitinkanti lūkesčius;

29.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

29.4. neatitinkanti lūkesčių.

30. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip *atitinkanti lūkesčius* ar *iš dalies atitinkanti lūkesčius*, jo pareiginės algos koeficientas ir teisinė darbuotojo padėtis nesikeičia, jo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu. Darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

31. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip *viršijanti lūkesčius*, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir gimnazijos direktoriaus sprendimu, darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas ir ne daugiau kaip 0,09 didesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnis negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas (jei darbuotojo turimas pareiginės algos koeficientas nesiekia vidutinio pareiginės algos koeficiento, rekomenduojama didinti 0,09, jei siekia – vidutinės pareiginės algos koeficientą didinti 0,06). Didinant pareiginės algos koeficientus negali būti viršyti įstaigai darbo užmokesčiui skirti asignavimai.

32. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip *neatitinkanti lūkesčių*, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu gimnazijos direktoriaus sprendimu darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis negu tai pareigybei nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas, o pavaduotojui ugdymui taikant 0,1 mažesnę pareiginės algos koeficientą. Taip pat su darbuotoju gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jeigu, pasibaigus darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui, darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, darbuotojas atleidžiamas iš pareigų.

33. Įstaigos darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus rekomenduojama nustatyti didesnę pareiginę algą, išskyrus atvejus, kai darbuotojui jau nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal įstaigos darbo apmokėjimo sistemą.

34. Įstaigų darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki šio Įstatymo įsigaliojimo, t. y. įvertinus veiklą gerai rekomenduojama nustatyti 5 proc. kintamąją dalį, įvertinus labai gerai - 15 proc. kintamąją dalį, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

35. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas šiais atvejais:

35.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais;

35.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

35.3. jeigu darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

36. Neeilinis vertinimas vykdomas ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo biudžetinės įstaigos darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai. Atlikus vertinimą, priimama išvada dėl vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo, kuri gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

37. Nustatytas pareiginės algos koeficientas fiksuojamas ir gali kilti tik per veiklos vertinimą.

VIII SKYRIUS

PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

38. Įstaigos darbuotojams skiriamos tokio dydžio priemokos: vadovo pavaduotojams nuo 10 iki 40 procentų pareiginės algos (išskirtiniais atvejais iki 80 proc.), padalinių vadovams, specialistams, kvalifikuotiems darbuotojams, darbininkams - nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos dydžio (išskirtiniais atvejais iki 80 proc.). Priemoka darbuotojams skiriama ne ilgiau negu iki kalendorinių metų pabaigos.

39. Įstaigos darbuotojams vadovo įsakymu gali būti skiriamos šios priemokos, tačiau neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų:

39.1. *už pavadavimą*, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas:

39.1.1. *direktorius pavaduotojui ugdymui*, vykdančiam kito pavaduotojo ugdymui funkcijas, pirmą mėnesį mokama 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, antrą – trečią mėnesius – 50 procentų, ketvirtą – šeštą mėnesius – 70 procentų, daugiau kaip šešis mėnesius – 80 procentų;

39.1.2. *darbuotojui*, vykdančiam dalį kitų darbuotojų (A, B, C lygio, išskyrus pedagoginių pareigybių) funkcijų, mokama 20 procentų pareiginės algos dydžio priemoka už 1 mėnesio pavadavimą, 30–70 proc. už pavadavimą nuo 2 iki 6 mėnesių, priklausomai nuo atliekamų funkcijų pobūdžio, 80 procentų – vaduojant ilgiau nei 6 mėnesius;

39.1.3. *mokytojui*:

39.1.3.1. pavaduojančiam pamokas, nesutampančiu su jo darbo grafiku metu (t. y. tuo metu nevedant savo pamokos pagal tvarkaraštį), mokama 10 procentų ar didesnė priemoka, jei valandinį vienos pamokos su pasiruošimu jai įkainį padauginus iš vaduotų pamokų skaičiaus, gauta suma atitinka 9,5 – 10 procentų ar daugiau pareiginės algos dydžio;

39.1.3.2. vaduojant pamokas grupių (klasių) jungimo būdu tuo metu, kai vedamos jo paties pamokos, mokama priemoka už pavaduotas pamokas, skaičiuojant dvi jungtas pamokas kaip vieną;

39.1.3.3. numatant pavadavimą ilgiau nei 2 savaites, suderinus tvarkaraštį ir taip sudarius galimybę vaduoti kolegų pamokas, sudaromas papildomas susitarimas (jei tai leidžia mokytojo darbo krūvis (savaitės darbo laiko norma)), tarifikuojant pavaduojančiam mokytojui nedirbančio mokytojo kontaktines valandas ir valandas, skirtas pasiruošti pamokoms. Dėl didelio darbo krūvio negalint sudaryti papildomo susitarimo, mokama 30 proc. pareiginės algos priemoka;

39.1.4. *D lygio darbuotojams*:

39.1.4.1. valytojui – 10 procentų valant 1/3 papildomo ploto ne trumpiau kaip 7 darbo dienas, 15 procentų – valant 1/2 papildomo ploto ne trumpiau kaip 5 darbo dienas. Vaduojant mažiau dienų/valant mažesnę papildomą plotą, kaupiama suma kitais mėnesiais, kol susidarys ne mažiau kaip 10 procentų;

39.1.4.2. 10 – 80 procentų už kito darbuotojo pavadavimą, priklausomai nuo darbų pobūdžio ir vadavimo trukmės;

39.1.4.3. aptarnaujančio personalo darbuotojams priemokos skiriamos direktoriaus pavaduotojo ūkio reikalams teikimu, nurodant priemokos mokėjimo pagrindą ir siūlomą dydį;

39.1.4.4. vaduojant ilgiau nei 2 savaites, sudaromas papildomas susitarimas (jei neviršijama 1,5 etato) dėl atitinkamos etato dalies, kurios dydis priklauso nuo valytojui skirto valomo ploto dydžio, kitam darbuotojui – nuo vaduojamo darbuotojo funkcijų dalies. Dėl didelio darbo krūvio negalint sudaryti papildomo susitarimo, mokama iki 50 procentų pareiginės algos priemoka;

39.2. ***už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą***, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos, mokama:

39.2.1. *direktoriaus pavaduotojui ugdymui:*

39.2.1.1. už vadovavimą tarptautinių, respublikinių projektų įgyvendinimui, priklausomai nuo sudėtingumo ir reikalaujamų laiko sąnaudų, skiriama 10–30 procentų priemoka projekto vykdymo metu;

39.2.1.2. už tarptautinių ar respublikinių tyrimų, konferencijų ar kt. renginių organizavimą ir įgyvendinimą – vienkartinė 10–30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

39.2.2. *direktoriaus pavaduotojui ūkio reikalams* – už papildomų savivaldybės administracijos pavedimų vykdymą (pvz., statybos, renovacijos darbai, vykstančių įvairių sporto, kultūrinių renginių dalyvių priėmimą, apgyvendinimą, koordinavimą) – vienkartinė iki 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

39.2.3. *mokytojams, švietimo pagalbos, karjeros specialistams, bibliotekininkams, kitiems specialistams (A, B ir C lygių):*

39.2.3.1. mokymų bendruomenės nariams organizavimą, metodinės medžiagos parengimą, miesto, šalies, tarptautinių projektų inicijavimą ir koordinavimą – vienkartinė arba nustatyta laikotarpį trunkanti iki 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

39.2.3.2. mokytojui už visus etato struktūroje (patvirtintoje direktoriaus įsakymu darbo krūvio sandaroje) nesulygtus darbus, kurie aprašyti Tvarkos 46 punkte, mokama iki 30 procentų priemoka:

39.2.4. sumuojant darbams/veikloms skirtas valandas (pamokas), valandinį vienos valandos (pamokos) su pasiruošimu jai įkainį padauginus iš valandų skaičiaus:

39.2.4.1. jei gauta suma atitinka 9,5 – 10 procentų ar daugiau pareiginės algos dydžio, 10 procentų ar atitinkamai didesnė priemoka mokama už einamąjį mėnesį;

39.2.4.2. esant mažesnei kaip 9,5 proc. pareiginės algos dydžio sumai, papildomai vykdytoms veikloms skirtos valandos sumuojamos ir kitais mėnesiais. 10 proc. pareiginės algos dydžio priemoka išmokama tą mėnesį, kai pasiekiami atitinkama suma;

39.2.5. ne mažesnė kaip 10 procentų priemoka kitais Tvarkoje nenumatytais atvejais, priimant individualų sprendimą;

39.3. ***už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas*** neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, atsižvelgiant į veiklos, dėl kurios padidėja darbų mastas, sudėtingumą, intensyvumą, svarbą ir kitus kriterijus:

39.3.1. už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (pandemijos, užsitęsios ekstremalios situacijos, renovacijos metu ir pan.);

39.3.2. už mokinių rengimą miesto, respublikos ir tarptautiniams projektams, olimpiadoms, konkursams, jei nėra tarifikuotos atskiros valandos;

39.4. ***už darbą poilsio arba švenčių dieną*** mokamas dvigubas darbo užmokestis arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį poilsio dieną arba tą dieną pridodant prie kasmetinių atostogų ir mokant už tas dienas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį;

39.5. *už viršvalandinį darbą ir darbą naktį* mokama pusantro darbuotojo darbo užmokesčio.

40. Dirbant daugiau nei etatu tose pačiose pareigose, su darbuotoju darbo sutartyje sulyguus dėl padidinto darbo masto, darbas nelaikomas viršvalandiniu ir darbuotojui mokamas įprastas darbo užmokestis.

41. Kiekviena priemoka, nurodyta Tvarkos 39 punkte, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

42. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoka, direktoriaus įsakymu priemokos dydis ir mokėjimo terminas arba mokėjimas gali būti pakeistas.

43. Istaigos darbuotojai gali būti skatinami Istatymo nustatyta tvarka šiomis **skatinimo priemonėmis**, tačiau neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų:

43.1. *padėka*;

43.2. *iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka* už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus ar pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus) ir siekiant darbuotoją paskatinti:

43.2.1. 80 – 100 procentų pareiginės algos išmoka gali būti skiriama ne už konkretų atliktą darbą ar pasiektus konkrečius rezultatus, o kaip individualus darbuotojo paskatinimas, apdovanojimas (pvz., už siūlomas idėjas ir paties darbuotojo pastangas jas įgyvendinti; aktyvų ir produktyvų dalyvavimą darbo grupių, metodinėje veikloje, Gimnazijos gyvenime ar pan.);

43.2.2. 80 – 100 procentų pareiginės algos išmoka už puikius mokinių valstybinių brandos egzaminų rezultatus (įvertinimus 86 – 100), 1 – 3 vietų laimėtojų parengimą respublikinėse ir tarptautinėse olimpiadose. Išmokos dydis priklauso nuo mokinių gautų įvertinimų: 1 ir daugiau mokinių – gavusių 86–89 balų įvertinimą – 80 proc., 90–94 balų – 90 proc., 95–100 balų – 100 proc.;

43.2.3. 70 – 100 procentų pareiginės algos išmoka atlikus vienkartinės (baigtinės) ypač svarbias Gimnazijos veiklas užduotis (priklausomai nuo užduočių masto, jų atlikimo trukmės) ir didelio masto darbuotojo vykdomų funkcijų požiūriu, t. y. reikšmingai prisidedant prie Gimnazijos strategijos kūrimo ir inovacijų (pvz., tarptautinių, respublikinių projektų inicijavimas, pritraukiant projektų lėšas, administravimo procesų optimizavimas, skaitmeninių užduočių rengimas bei panaudojimas ugdymo procese ir kt.);

43.2.4. 100 procentų pareiginės algos išmoka skiriama Gimnazijoje daugiau nei 20 metų dirbusiems ir čia įgijusiems teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį;

43.3. *suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų* (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus, mokytojams – mokinių atostogų, bet ne ugdymo proceso metu) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;

43.4. *vienkartine pinigine išmoka* Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka: *įvertinus darbuotojo veiklą kaip viršijančią lūkesčius* – mokama 100 procentų pareiginės algos dydžio išmoka, *įvertinus darbuotojo veiklą kaip atitinkančią lūkesčius* – mokama 80 procentų pareiginės algos dydžio išmoka. Išmoka turi būti nurodyta tiesioginio vadovo motyvuotame pasiūlyme darbuotojo veiklos vertinimo metu;

43.5. *finansuojant kvalifikacijos tobulinimą* ne didesne kaip įstaigos darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

43.6. *leidimas atlikti dalį ar visas savo darbo funkcijas* (kai tai suderinama su pareigybės apraše nustatytais funkcijomis) *nuotoliniu būdu* namuose mokinių atostogų metu.

44. Darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Darbuotojai, turintys galiojančią nuobaudą už Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių

interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme nurodytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos.

45. Materialinių pašalpų mokėjimo tvarka. Materialinės pašalpos dydis priklauso nuo konkrečių aplinkybių ir Gimnazijai skirtų lėšų (savivaldybės biudžeto).

45.1. Darbuotojams gali būti skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa:

45.1.1. kai jų 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 darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai;

45.1.2. mirus darbuotojui, darbuotojo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams, tėvams), jeigu yra jo šeimos nario rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

IX SKYRIUS

PEDAGOGINIŲ PAREIGYBIŲ, KURIOMS DARBO UŽMOKESTIS NUSTATOMAS PAGAL ĮSTATYMO 2 PRIEDĄ (TVARKOS 1 PRIEDĄ), DARBO KRŪVIO SANDARA IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ PADIDINIMAS DĖL VEIKLOS SUDĖTINGUMO

46. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo ir neformaliojo švietimo programas, darbo krūvio sandara:

46.1. Mokytojų, dirbančių 1 etatu, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos (kontaktingės ir nekontaktingės), per metus - 1512 val. Direktorius siūlymu/mokytojo prašymu ir mokytojo sutikimu, esant objektyvioms pedagoginio krūvio skirstymo priežastims (trūksta mokytojo, mažas dalyko valandų skaičius likutis, mažėjantis mokinių skaičius, ugdymo proceso tęstinumas ir kt.) mokytojas gali dirbti padidintu mastu einamuosius mokslo metus.

46.2. Mokytojų darbo laiką sudaro:

46.2.1. *kontaktingės valandos*, skiriamos bendrojo ugdymo srities (dalyko) ugdymo programoms įgyvendinti pagal ugdymo (mokymo) planuose numatytas valandas, mokytojo, dirbančio pagal neformaliojo švietimo programą – pagal programoje numatytas valandas, ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, vadovauti klasei;

46.2.2. *valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenėje.*

46.3. Mokytojų darbo laiką nustato gimnazijos direktorius pagal skirtas valandas ugdymo dalykui per mokslo metus švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka:

Pareigybė	Kontaktingės valandos ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, vadovauti klasei	Valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenėje	Iš viso
Mokytojas (pedagoginis darbo stažas iki 2 metų) Mokytojas (pedagoginis darbo stažas nuo 2 metų) Vyresnysis mokytojas Mokytojas metodininkas Mokytojas ekspertas	1 010–1 410	102–502	1512

46.3.1. Mokytojui, dirbančiam pagal bendrojo ugdymo programas, per metus skiriama ne daugiau kaip 888 kontaktinės valandos privalomiems dalykams pagal bendruosius ugdymo planus, kuriuos tvirtina švietimo, mokslo ir sporto ministras, mokytį; šiuo atveju ne mažiau kaip 355 valandos skiriamos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti; ne mažiau kaip 152 valandos gali būti skiriamos vadovauti klasei.

46.3.2. Mokytojui (jeigu jo pedagoginis darbo stažas iki 2 metų), dirbančiam pagal bendrojo ugdymo programas, per metus skiriama ne daugiau kaip 756 kontaktinės valandos.

46.3.3. Valandų, skiriamų vadovauti klasei (grupei), skaičius mokytojo pareigybei per mokslo metus nustatomas pagal lentelę atsižvelgiant į mokinių skaičių klasėje (grupėje):

Mokinių skaičius klasėje, grupėje	Ne daugiau kaip 11	12–20	21 ir daugiau
Valandų, skiriamų vadovauti	182,4	216	252

46.4. Mokytojams privalomos profesinio tobulėjimo ir veiklų bendruomenei valandos (102 val./ metus 1 etatui; nesant 1 etato – proporcingai mažinamos) paskirstomos:

46.4.1. praktinės veiklos reflektavimas, įsivertinimas, dalinimasis patirtimi, kitų kolegų pamokų stebėjimas ir aptarimas, ir pan. – 10 val./ metus;

46.4.2. kvalifikacijos tobulinimas seminaruose, konferencijose, projektuose, stažuotėse, metodiniuose renginiuose ir pan. – 30 val./ metus;

46.4.3. bendrųjų ir specialiųjų kompetencijų gilinimas savišvietos būdu – 5 val./ metus;

46.4.4. mokytojo dokumentų analizavimas – 5 val./ metus;

46.4.5. tėvų informavimas, konsultavimas ir bendradarbiavimas su jais dėl mokinių ugdymosi, pažangos ir pasiekimų, dalyvavimas tėvų dienose – 12 val./ metus;

46.4.6. bendradarbiavimas su gimnazijos darbuotojais mokinių ugdymo klausimais (pasitarimai metodinėse grupėse, su administracija, dėstančiais mokytojais dėl pamokų kokybės siekiant gerinti mokinių pasiekimus) – 18 val./ metus;

46.4.7. Gimnazijos inicijuotos veiklos mokyklos veiklai planuoti, organizuoti (posėdžiai, metodinės dienos, pasitarimai, renginiai, šventės mokiniams, mokytojams ir kt.) – 22 val./ metus.

46.5. Mokytojams neprivalomų, individualių veiklų bendruomenei valandos (iki 502 val./ metus 1 etatui), atsižvelgiant į gimnazijos veiklos tikslus ir uždavinius, mokytojo atliekamas funkcijas, turimą patirtį ir gebėjimus, skiriamos:

46.5.1. vadovauti gimnazijos tarybai, metodinei tarybai, metodinei, įsivertinimo ar kitai darbo grupei – 37 val./ metus;

46.5.2. dalyvauti įsivertinimo grupės, V GK ir kitose darbo grupėse – 18 val./ metus;

46.5.3. dalyvauti gimnazijos savivaldos veikloje (posėdžių dokumentų tvarkymas, dalyvavimas posėdžiuose) – 6 val./ metus;

46.5.4. tiksliniams gimnazijos renginiams organizuoti, gimnazijos įvaizdžiui kurti – 37 val./ metus;

46.5.5. mokinių saugumui užtikrinti (mokytojų budėjimas) – 37 val./ metus;

46.5.6. mokyklos projektų ugdymo turiniui kurti: vadovauti I–II kl. mokinių projektiniams darbams (MIP/MGP) – 37 val./ metus (8–12 mokinių); 3–7 mokiniai – 18 val./ metus; 13 ir daugiau – 55 val./ metus;

46.5.7. bendrų dalyko ar ugdymo srities veiklų koordinavimas ir dalyvavimas jose (integruotų pamokų rengimas ir vedimas) – 18 val./ metus;

46.5.8. dalykinių, neformaliojo švietimo, klasės vadovo programų, ilgalaikių planų, skirtų ugdymo turiniui įgyvendinti, rengimas – 5 val./ metus;

46.5.9. metodinei veiklai vykdyti (dalyvavimas tarptautiniuose projektuose, renginiuose, užduočių rengimas) – 18 val./ metus;

46.5.10. tarptautinių projektų kūrimas ir įgyvendinimas – 168 val./ metus (4 val./ sav.);

46.5.11. informacinių technologijų taikymui ugdymo procese (TAMO koordinavimas), socialinių tinklų grupių veiklos koordinavimas (Facebook) – 18 val./ metus;

46.5.12. informacinių technologijų taikymo ugdymo turinyje, skaitmeninio ugdymo turinio kūrimas – 18 val./ metus;

46.5.13. edukacinių erdvių, mokymosi aplinkų, ugdymo priemonių kūrimas ir priežiūra, pasiruošimas gamtos mokslų (fizika, chemija, biologija) laboratoriniams darbams – 37 val./ metus;

46.5.14. didaktinis konsultavimas kitų kolegų, pagalba jiems, mentorystė – 18 val./ metus;

46.5.15. edukaciniams renginiams organizuoti (viktorinos, protmūšiai, konkursai, išvykos, konferencijos ir kt.) – 18 val./ metus;

46.5.16. gimnazijos inicijuotų bandomųjų brandos egzaminų, pagrindinio ugdymo pasiekimų patikrinimų ir kitų mokymosi pasiekimų patikrinimų vykdymas ir mokinių rezultatų vertinimas (lietuvių k., matematikos mokytojams, dėstantiems II ir IV kl.) – 37 val./ metus;

46.5.17. mokinių konsultavimas jiems rengiantis olimpiadoms, konkursams, varžyboms, žinių gilinimui, mokymosi spragų likvidavimui ir pan. – 42 val./ metus;

46.5.18. mokinių ugdymo karjerai veiklų vykdymas – 18 val./ metus.

47. Pedagoginiams darbuotojams kiekvienais metais iki rugsėjo 20 dienos, suderinus su kiekvienu darbuotoju bendruomenei skiriamas valandas, gimnazijos direktorės įsakymu tvirtinami pareiginės algos darbo krūvio sandaros duomenys (kontaktinės, nekontaktinės valandos, etato dydis, pareiginės algos koeficientas) ir darbo grafikas.

48. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami (tačiau jie negali viršyti konkrečiai ugdymo reikmei, iš kurios mokamas darbo užmokestis, skirtų mokymo lėšų):

48.1. *mokytojams mokantiems mokinį*, kuriam dėl ligos ar patologinės būklės skirtas mokymas *namuose*: 3 procentais – turintiems 1–2 pamokas per savaitę ir 4 procentais – turintiems 3–4 pamokas per savaitę;

48.2. *mokytojams*, kurių klasėje ugdoma mokinių, turinčių didelių ar labai didelių *specialiųjų ugdymosi poreikių* – 1 procentu už 1 vaiką, 2 procentais už 2 vaikus ir t. t., vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių – 1 procentu už 1 vaiką, 3 procentais už 2-5 vaikus, 5 procentais – už 6 ir daugiau vaikų;

48.3. *psichologui, socialiniam pedagogui, karjeros ugdymo specialistui*, konsultuojantiems specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius mokinius: 1 procentu – konsultuojami 1–8 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai, 2 procentais – konsultuojami 1–3 didelių arba 9–15 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai, 3 procentais – konsultuojami 4–6 didelių arba 16–20 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai;

48.4. konsultuojant ir didelių, ir vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius mokinius, procentai sumuojasi, pvz., konsultuojant 1–3 didelių ir 1–8 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius mokinius koeficientas didinamas 3 proc., konsultuojant 4–6 didelių ir 9–15 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius mokinius, koeficientas didinamas 5 procentais ir pan.;

48.5. *specialiajam pedagogui*, dirbančiam su didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčiais mokiniais: 2 procentais – konsultuojami (ugdomi) 1–3 didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai, 3 procentais – konsultuojami (ugdomi) 4–6 didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai;

48.6. *mokytojams, mokantiems užsieniečius* ar Lietuvos Respublikos piliečius, atvykusius gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančius valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio

mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje pagal bendrojo ugdymo programą – 1 procentu už 1–2 mokinius, 2 procentais už 3–5 mokinius, 3 procentais už 6 ir daugiau tokių mokinių ir t. t.;

48.7. pavaduotojams ugdymui:

48.7.1. atsakingiems už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu gimnazijoje mokoma iki 10 mokinių dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų, turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių – 5 procentais, 10 ir daugiau tokių mokinių – 10 procentų;

48.7.2. jeigu gimnazijoje mokoma 10 – 20 užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo programą pradžios Lietuvos Respublikoje – 5 procentais, daugiau kaip 20 tokių mokinių – 10 procentų.

49. Jeigu mokytojo, psichologo, socialinio pedagogo, vadovo pavaduotojo ugdymui veikla atitinka du ir daugiau 48 punkte nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos koeficientas didinamas 20 procentų.

50. Pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus mokinių skaičiui, pedagoginio darbo stažui ir veiklos sudėtingumui nuo naujųjų mokslo metų pradžios (išskirtiniais, nenumatytais atvejais – mokslo metų eigoje).

X SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

51. Darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką nustatytą iki Įstatymo įsigaliojimo, vadovaujantis Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 254 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, nustatyta tvarka, išskyrus metinių užduočių nustatymą. Lūkesčiai dėl 2024 metų veiklos nustatomi vadovaujantis Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 „Dėl Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka.

52. Kauno „Varpo“ gimnazijos darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka suderinta su Kauno „Varpo“ gimnazijos darbuotojų darbo taryba (2024-02-01 protokolo Nr. 1).

53. Ginčai dėl darbo užmokesčio sprendžiami įstatymų nustatyta tvarka.

**MOKYTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL BENDROJO UGDYMO IR NEFORMALIOJO
ŠVIETIMO PROGRAMAS, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

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

**PSICHOLOGŲ, SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ, SPECIALIŲŲ PEDAGOGŲ, KARJEROS
SPECIALISTŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

Pareigybė	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							
Psichologo asistentas, socialinis pedagogas, specialusis pedagogas, karjeros specialistas	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
socialinis pedagogas, ketvirtos kategorijos psichologas, specialusis pedagogas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
vyresnysis socialinis pedagogas, trečios kategorijos psichologas, vyresnysis specialusis pedagogas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
socialinis pedagogas metodininkas, antros kategorijos psichologas, specialusis pedagogas metodininkas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597

socialinis pedagogas ekspertas, pirmos kategorijos psichologas, specialusis pedagogas ekspertas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053
---	--	--	--------	--------	--------	--------	--------

MOKYKLŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10 metų	nuo daugiau kaip 10 iki 15 metų	daugiau kaip 15 metų
iki 200	1,8268	1,8933	1,9390
201–400	1,9958	2,0130	2,0142
401–600	2,0032	2,0167	2,0217
601–1 000	2,1487	2,1537	2,1574
1 001 ir daugiau	2,1537	2,1561	2,1635

MOKYKLŲ VADOVŲ PAVADUOTOJŲ UGDYMIUI PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

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
501 ir daugiau	1,7922	1,8168	1,8428

GIMNAZIJOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

Pareigybės pakopa	Pareigybė
5.	Vadovo pavaduotojas
5.1	Vadovo pavaduotojas (direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams) I lygis
5.2	Vadovo pavaduotojas (direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams) II lygis
4.	Padalinio vadovas
3.	Specialistas
3.1	Specialistas (dokumentų specialistas, informacinių technologijų specialistas, administratorius, archyvaras, bibliotekininkas, gestų kalbos vertėjas, koordinatorius) I lygis
3.2	Specialistas (dokumentų specialistas, informacinių technologijų specialistas, administratorius, archyvaras, bibliotekininkas, gestų kalbos vertėjas, koordinatorius) II lygis
2.	Kvalifikuotas darbuotojas
2.1	Kvalifikuotas darbuotojas (mokytojo padėjėjas, ūkio darbuotojas, laborantas) I lygis
2.2	Kvalifikuotas darbuotojas (mokytojo padėjėjas, ūkio darbuotojas, laborantas) II lygis
1.	Darbuotojas (valytojas, kiemsargis, budėtojas)

**PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO
NUSTATYMO KRITERIJAI**

Pareigybių lyginimo kriterijai	Pareigybių lyginimo kriterijų rodikliai	Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių reikšmės	Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių įvertinimas balais
veiklos apimtys	mokinių skaičius	1001 ir daugiau mokinių	5
		601-1000 mokinių	4
		351-600 mokinių	3
		151-350 mokinių	2
		Iki 150 mokinių	1
veiklos sudėtingumo	specialiųjų poreikių turinčių mokinių skaičius	daugiau kaip 50 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, mokykloje	5
		nuo 36 iki 50 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	4
		nuo 26 iki 35 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	3
		nuo 11 iki 25 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	2
		iki 10 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	1
darbo patirtis	profesinio darbo patirtis metais	daugiau kaip 15 metų	5
		nuo daugiau kaip 10 metų iki 15 metų	4
		nuo daugiau kaip 5 metų iki 10 metų	3
		nuo daugiau kaip 2 metų iki 5 metų	2
		Iki 2 metų	1
išsilavinimas	reikalaujamas išsilavinimo lygis	aukštasis universitetinis su magistro laipsniu	5
		aukštasis universitetinis	4
		aukštasis koleginis	3
		ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas	2
		ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija	1
atsakomybė	atsakomybė už žmones	priskirta daugiau kaip 50 pavaldžių darbuotojų	5
		priskirta nuo 31 iki 50 pavaldžių darbuotojų	4
		priskirta nuo 16 iki 30 pavaldžių darbuotojų	3
		priskirta iki 15 pavaldžių darbuotojų	2
		neturi pavaldžių darbuotojų	1

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Pareigybės pakopa	Pareigybės pavadinimas, lygis	Pareigybės lyginimo kriterijų rodiklių įvertinimo suma balais	Pareigybės lygis nustatytas įstatyme ir numatytas pareigybės aprašyme	Minimalus pareiginės algos koeficientas	Vidutinis pareiginės algos koeficientas	Maksimalus pareiginės algos koeficientas	Pareiginė alga su minimaliais pareiginės algos koeficientais, Eur	Pareiginė alga su vidutiniais pareiginės algos koeficientais, Eur	Pareiginė alga su maksimaliais pareiginės algos koeficientais, Eur
5. Vadovo pavaduotojas									
5.1	Vadovo pavaduotojas I lygis	nuo 13 balų iki 24 balų	A	1,06	1,33	1,6	1893	2375	2857
5.2	Vadovo pavaduotojas II lygis	iki 12 balų	A	1,04	1,27	1,5	1857	2267	2678
4. Padalinio vadovas									
3. Specialistas									
3.1	Specialistas I lygis	nuo 10 balų iki 20 balų	A	0,69	1,02	1,35	1232	1821	2410
3.2	Specialistas II lygis	iki 9 balų	A	0,67	0,96	1,25	1196	1714	2232
3.3	Specialistas I lygis	nuo 9 balų iki 18 balų	B	0,64	0,9	1,15	1143	1607	2053
3.4	Specialistas II lygis	iki 8 balų	B	0,62	0,84	1,05	1107	1500	1875
2. Kvalifikuotas darbuotojas									
2.1	Kvalifikuotas darbuotojas I lygis	nuo 9 balų iki 17 balų	C	0,59	0,77	0,95	1053	1375	1696
2.2	Kvalifikuotas darbuotojas II lygis	iki 8 balų	C	0,57	0,71	0,85	1018	1268	1518
1. Darbininkas									
	-	-	D	MMA	MMA	MMA	924	924	924

KAUNO „VARPO“ GIMNAZIJS

ORGANIZACINĖ STRUKTŪRA IR PAVALDUMAS

