

**RADVILIŠKIO R. KUTIŠKIŲ DAUGIAFUNKCIO CENTRO
DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS,
DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Radviliškio raj. Kutiškių daugiafunkcio centro (toliau – Centras) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas) ir nustato Centro darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), darbo apmokėjimo principus, pareigybių lygius, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, priemokų, skatinimo priemonių, materialinių pašalpų dydžius ir skyrimo tvarką, kintamosios dalies dydžius ir skyrimo tvarką, kasmetinio veiklos vertinimo tvarką. Tai, kas nenumatyta Sistemoje, sprendžiama taip, kaip nustatyta Įstatyme.

2. Darbo apmokėjimo sistema nustatyta 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 darbuotojų dalykinėmis savybėmis, skaidrumo ir viešumo principais.

**II SKYRIUS
DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGIAI IR GRUPĖS**

3. Centro darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

1) A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

a) A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

b) A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

2) B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

3) C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

4) D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

4. Centro darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:
 - 1) Centro vadovas ir (ar) jo pavaduotojas, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;
 - 2) specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti. Mokytojų pareigybės priskiriamos specialistų A2 lygio pareigybių grupei;
 - 3) kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;
 - 4) darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).
5. Centro pareigybių sąrašė esančių pareigybių aprašymus tvirtina Centro vadovas ar jo įgaliotas asmuo.
6. Centro darbuotojų pareigybės aprašyme nurodoma:
 - 1) pareigybės grupė;
 - 2) pareigybės pavadinimas;
 - 3) konkretus pareigybės lygis;
 - 4) specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija ar kiti specialieji reikalavimai);
 - 5) pareigybei priskirtos funkcijos;
 - 6) gali būti nurodomas pavaldumas, atsakomybė už pažeidimus, padarytus vykdant savo veiklą, už pareigų netinkamą vykdymą ar nevykdymą, už padarytą materialinę žalą.

III SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS, DARBUOTOJŲ VERTINIMAS IR SKATINIMAS, MATERIALINĖS PAŠALPOS

7. Centro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
 - 7.1. pareiginė alga;
 - 7.2. priemokos;
 - 7.3. pinigine išmoka už atliktą darbą;
 - 7.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;
 - 7.5. kintamoji dalis, skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių kalendorinių metų veiklos vertinimą Įstatymo ir Sistemos nustatyta tvarka.
8. Už Centro darbuotojų darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį ir viršvalandinį arba suteikiama kita poilsio diena, mokant nustatytą darbo užmokestį.

III SKYRIUS

PIRMAS SKIRSNIS

CENTRO DARBUOTOJŲ PAREIGINĖ ALGA

9. Darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma atsižvelgiant į pareigybės lygį ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijos, bei atsižvelgiant į veiklos sudėtingumą, darbo krūvį, atsakomybės lygį, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą.

10. Centro darbuotojų pareigybių lygių struktūra ir pareiginės algos koeficientai pateikiami Sistemos 1 priede.

11. Centro darbuotojų, išskyrus vadovą darbuotojus, kurių darbas laikomas pedagoginiu, mokytojus, taip pat specialiuosius pedagogus, logopedus, judesio korekcijos specialistus, psichologus, socialinius pedagogus (toliau – pagalbos mokiniui specialistai), pareiginė alga nustatoma iš Sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu Įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus darbininkus. Centro darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Centro vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto Įstatymo 1 priede.

12. 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.

13. Centro darbuotojams, išskyrus vadovą, darbuotojus, būrelių vadovus, kurių darbas laikomas pedagoginiu, mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus, taikomus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus įsakymu nustato Centro vadovas, suderinęs su Centro taryba ir atsižvelgdamas į įstaigai skirtas lėšas.

14. Darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio (MMA).

15. Centro darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal Įstatymo ir Sistemos nuostatas, sulygstama darbo sutartyje. Mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų, būrelių vadovų algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo), pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams, nurodytiems Įstatymo 2 priede. Kitų darbuotojų pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) Sistemoje numatytais atvejais.

16. Centro darbuotojų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareiginė alga ir darbo krūvio sandara:

16.1. darbuotojų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal Įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.(2 priedas).

16.2. Centro vadovo, algos koeficientas nustatomas pagal Įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į ugdomų vaikų skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą. Centro vadovo pareiginės algos koeficientą nustato Radviliškio savivaldybės meras pagal Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą.

16.3. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo mokytojams, pagalbos mokiniui specialistams didinami Įstatymo 2 priede numatytais atvejais. Pastoviosios dalies koeficientų didinimo dėl veiklos sudėtingumo dydžiai (proc.) didinami atsižvelgiant į įstaigai skirtas lėšas (2 priedas).

16.4. Mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų kvalifikacinės kategorijos, atsižvelgiant į mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų išsilavinimą ir jų turimą kompetencijų, reikalingų profesinei veiklai, visumą, nustatomos švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka. Mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams, įgijusiems aukštąjį (aukštesnįjį, įgytą iki 2009 metų, ar specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją, iš karto suteikiama mokytojo ar pagalbos mokiniui specialisto kvalifikacinė kategorija.

16.5. Pareigybių, kurias atliekant darbas laikomas pedagoginiu ir įskaitomas į pedagoginio darbo stažą, sąrašą tvirtina švietimo, mokslo ir sporto ministras.

16.6. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų darbo krūvio sandara (darbo pareigų paskirstymas pagal laiką) pateikiama Įstatymo 2 priede.

16.7. Būrelių vadovų pareigybės, kurias atliekant laikomos pedagoginiu darbu, algos pastovioji dalis nustatoma pagal Įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą. (3 priedas).

16.8. Būrelio vadovo (mokytojo) darbo krūvio sandara nustatoma vadovaujantis Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2019 m. kovo 1 d. įsakymu Nr. V-186 „Dėl Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su visais aktualiais pakeitimais).

III SKYRIUS ANTRAS SKIRSNIS PRIEMOKOS

17. Darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

17.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

17.2. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos;

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

18. Kiekviena priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

19. Priemokos dydį nustato Centro vadovas.

III SKYRIUS TREČIAS SKIRSNIS DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS

20. Vertinama Centro darbuotojų, išskyrus mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veikla.

21. Centro darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

22. Centro darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas Centre.

23. Centro darbuotojų veiklą vertina Centro vadovas ir / ar jo įgaliotas asmuo (tiesioginis vadovas). Vertinami darbuotojai turi teisę kviesti Centro (tarybos narį) dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

24. Centro darbuotojo vadovas darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

24.1. viršijanti lūkesčius;

24.2. atitinkanti lūkesčius;

24.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

24.4. neatitinkanti lūkesčių.

25. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų Centro darbuotojo veiklą kaip viršijančią lūkesčius, gali būti taikoma viena iš šių priemonių:

25.1. darbuotojui, atsižvelgiant į Sistemos nuostatas, 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, tačiau padidintas pareiginės algos koeficientas negali viršyti Įstatymo 2 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento, padauginto iš 1,4, arba

25.2. darbuotojui gali būti taikomos Sistemoje nustatytos skatinimo priemonės, arba;

25.3. nustatoma 10, 20 arba 30 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis:

25.3.1. 30 procentų – jei visos planuotos užduotys įvykdytos laiku ir viršyti visi sutartiniai vertinimo rodikliai, atliktos užduotys, lėmusios Centro veiklos kokybės gerėjimą, puikiai gebama atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas;

25.3.2. 20 procentų – jei visos planuotos užduotys įvykdytos laiku ir viršyti kai kurie sutartiniai vertinimo rodikliai, atliktos užduotys, lėmusios Centro veiklos kokybės gerėjimą, labai gerai gebama atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas;

25.3.3. 10 procentų – jei visos planuotos užduotys įvykdytos laiku ir viršyti kai kurie sutartiniai vertinimo rodikliai, atliktos užduotys, orientuotos į Centro veiklos kokybės gerinimą, labai gerai gebama atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

26. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų Centro darbuotojo veiklą kaip atitinkančią lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia ir biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu. Jei Centro darbuotojo veikla įvertinta kaip atitinkanti lūkesčius, t. y. darbuotojas iš esmės pasiekė veiklos rezultatus pagal sutartus vertinimo rodiklius, tačiau užduotys buvo mažesnio masto ir svarbos, gali būti nustatoma 5 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis.

27. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų Centro darbuotojo veiklą kaip iš dalies atitinkančią lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

28. Kai Centro darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, Centro vadovo sprendimu:

28.1. darbuotojui, atsižvelgiant į Sistemos nuostatas, 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, taikant 0,1 mažesnę pareiginės algos koeficientą arba

28.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas, jeigu tai neprieštaruoja 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

28.3. 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 gali būti atleidžiamas iš pareigų.

29. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas Centro vadovo sprendimu šiais atvejais:

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

29.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

29.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes (išskyrus Centro vadovo ar jo pavaduotojo) pareigas;

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

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

31. Sprendimą dėl Centro darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklos įvertinimo, pareiginės algos koeficiento, kintamosios dalies dydžio ar kitų skatinimo priemonių nustatymo ir skyrimo priima Centro vadovas.

32. Įstaigos darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo vertinimo turi teisę skusti Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

III SKYRIUS

KETVIRTAS SKIRSNIS

SKATINIMAS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

33. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą Centro darbuotojai Centro vadovo įsakymu gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis, neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

33.1. padėka;

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

33.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką.

34. Biudžetinės įstaigos darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

35. Materialinės pašalpos gali būti skiriamos:

35.1. Centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių 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 paskirti Centro darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo – iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

35.2. Mirus biudžetinės įstaigos darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu) iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų – iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa (neviršijant darbo užmokesčio fondo), jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

36. Materialinę pašalpą Centro darbuotojams ar jų šeimos nariams skiria Centro vadovas iš Centrai skirtų lėšų.

IV SKYRIUS DARBO LAIKO APSKAITA

37. Darbo užmokestis apskaičiuojamas remiantis užpildytais ir Radviliškio r. buhalterinės apskaitos skyriaus (toliau – Apskaitos skyrius) pateiktais darbo laiko apskaitos žiniaraščiais. Darbo laiko apskaitos žiniaraščio formą tvirtina įstaigos direktorius.

38. Įstaigos darbuotojų darbo laiko apskaitos žiniaraštį pildo raštinės administratorius:

38.1. paskutinę einamojo mėnesio darbo dieną teisingai užpildytas ir atsakingų asmenų pasirašytas darbo laiko apskaitos žiniaraštis pateikiamas Apskaitos skyriui;

38.2. teisingai įformintas darbo laiko apskaitos žiniaraštis yra pagrindas skaičiuoti darbuotojams priklausantį darbo užmokestį.

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

39. Sistema gali būti keičiama, papildoma Centro vadovo įsakymu.

40. Prieš keičiant Sistemą, vykdoma Centro darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka

**CENTRO DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA
IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI¹**

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Pareiginės algos koeficientai			
1.	Direktorius	A	1,8268–2,1635* *Nustato Radviliškio r. savivaldybės meras pagal Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą.			
2.	Ikimokyklinio, priešmokyklinio ugdymo mokytojai, meninio ugdymo (muzikos, šokio) mokytojai, pagalbos mokiniui specialistai (logopedai, specialieji pedagogai, socialiniai pedagogai, judesio korekcijos specialistai)	A	0,9294–1,3053** **Nustatoma pagal Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.			
3.	Raštinės administratorius	B	Profesinio darbo patirtis (metais)			
			Iki 2 metų	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
			0,62-0,94	0,63–0,99	0,64–1,05	0,65–1,1
4.	Ūkvedys-maitinimo paslaugų organizatorius	B	0,62-0,94	0,63–0,99	0,64-1,05	0,65-1,1
5.	Virėjas	C	0,57–0,82	0,58-0,84	0,60-0,87	0,61-0,89
6.	Mokytojo padėjėjai, mokinio padėjėjai	C	0,57-0,82	0,58-0,84	0,60-0,87	0,61-0,89
7.	Kūrikas-darbininkas, kiemsargis-pagalbinis darbininkas, valytojas	D	MMA			

¹ Minimalios intervalų reikšmės nustatytos vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1, 2 priedais. Direktoriaus, mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų pareiginės algos koeficientų intervalai (intervalo plotis) nustatyti vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 2 priedu. Ugdymo aprūpinimo padalinio vadovo, B, C lygio pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai (intervalo plotis) nustatyti vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos rekomendacijų 15 str.: „Rekomenduojama, kad intervalo plotis sudarytų nuo +/- 15 proc. iki +/- 25 proc. intervalo vidurio reikšmės.

MOKYTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL IKIMOKYKLINIO IR PRIEŠMOKYKLINIO UGDYMO PROGRAMAS, PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTŲ DIDINIMO DĖL VEIKLOS SUDĖTINGUMO DYDŽIAI (PROC.)

Eil.nr.	Sudėtingumo kriterijus	Proc.
1.	Grupėje ugdomi 2 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinius specialiuosius ugdymosi poreikius ir (arba) 1–3 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.	5
2.	Grupėje ugdomi 2 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinius specialiuosius ugdymosi poreikius ir (arba) 4 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.	10
3.	Grupėje ugdomi vienas ir daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje.	5

MENINIO UGDYMO (MUZIKOS, ŠOKIO) MOKYTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTŲ DIDINIMO DĖL VEIKLOS SUDĖTINGUMO DYDŽIAI (PROC.)

Eil.nr.	Sudėtingumo kriterijus	Proc.
1.	Dirba su vienu ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.	5

PAGALBOS MOKINIUI SPECIALISTŲ (SPECIALIŲJŲ PEDAGOGŲ, LOGOPEDŲ, JUDESIO KOREKCIJOS SPECIALISTŲ, SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ) PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTŲ DIDINIMO DĖL VEIKLOS SUDĖTINGUMO DYDŽIAI (PROC.)

Eil.nr.	Sudėtingumo kriterijus	Proc.
1.	Dirba su vienu ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.	10

**MOKYTOJŲ DIRBANČIŲ PAGAL NEFORMALIOJO ŠVIETIMOPROGRAMAS
PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOFICIENTAI**
(Baziniai dydžiais)

Kvalifikacinė kategorija	Pastoviosios dalies koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	Iki 2 metų	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	0,9578	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 DARBO KRŪVIO SANDARA
2024 – 2025 M. NUO 09-01

Kontaktinių valandų skaičius per		Nekontaktinės valandos, kontaktinėms valandoms per		Vadovavimas klasei	Valandos bendruomenei per		Viso val. per	Viso val. per	Etatas	Koeficientas
savaitę	metus	savaitę	metus		savaitę	metus	metus	savaitę		
PROFESINIS TOBULĖJIMAS										
Veiklos						Metinių valandų skaičius				
Dalyvavimas mokytojų metodinėse dienose, kvalifikacijos tobulinimas seminaruose, konferencijose, mokymuose. Kolegialaus grįžtamojo ryšio, veiklos tyrimo įgyvendinimas.						Pagal mokytojo vykdomas veiklas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintu Darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašu, neviršijant nustatytų valandų skaičiaus*				
Dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo veiklose: neformalaus švietimo programose, seminaruose, konferencijose, trumpalaikėse ar ilgalaikėse stažuotėse, projektuose ir pan.;										
Dalyvavimas įstaigos, kaip besimokančios bendruomenės, ir tarpinstitucinio bendradarbiavimo veiklose: stebėjimas ir ugdomųjų veiklų aptarimas, praktinės veiklos reflektavimas, dalijimasis patirtimi dalykinėse (metodinėse) grupėse, savo profesinės veiklos įsivertinimas, kitų pedagoginių darbuotojų profesinės veiklos analizės atlikimas;										
Gilinimasis į bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas savišvietos būdu;										
Mokytojų veiklą reglamentuojančius dokumentų analizavimas.										
VEIKLOS CENTRO BENDRUOMENEI(sutartos su mokytoju individualiai)										
Tėvų (globėjų informavimas), konsultavimas ir bendradarbiavimas su jais dėl mokinių ugdymo(si) pažangos ir pasiekimų;						Pagal mokytojo vykdomas veiklas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintu Darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašu, neviršijant nustatytų valandų skaičiaus*				
Bendradarbiavimas su Centro darbuotojais ugdymo klausimais;										
Centro direktoriaus inicijuotos veiklos, skirtos Centro veiklai planuoti, organizuoti										
Dalyvavimas, vadovavimas darbo grupėms ar komisijoms, jų veiklos administravimas ir koordinavimas;						Pagal mokytojo vykdomas veiklas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintu Darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašu, neviršijant nustatytų valandų skaičiaus*				
Dalyvavimas mokyklos savivaldos veikloje ir savivaldos administravimas;										
Centro renginių ir tikslinių edukacinių veiklų organizavimas ir dalyvavimas jose;										

Mokyklos informacinių technologijų diegimo ir taikymo ugdymo procese, socialinių tinklų grupių veiklos koordinavimas;	
Centro ugdymo turiniui įgyvendinti skirtų programų, dalyko kurso programų rengimas;	
Informacinių komunikacijos technologijų taikymo ugdymo turinyje.	
Pedagoginių darbuotojų dalykinis konsultavimas	
Edukacinių renginių, konkursų, išvykų ,organizavimas ir dalyvavimas juose.	
Bendradarbiavimas su kitų įstaigų partneriais, bendrų veiklų ir projektų įgyvendinimas.	

Mokytojo vardas, pavardė, parašas _____

*Valandų, susijusių su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei, skaičius sudaro nuo 7,23 iki 49,7 procento kontaktinių valandų ir valandų, skiriamų ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti užsiėmimams, mokinių mokymosi ,pasiekimams vertinti, vadovauti grupei, skaičius mokytojui per mokslo metus.

PRITARTA
Kutiškių daugiafunkcio centro tarybos
2024 m. rugpjūčio 26 d. protokoliniu nutarimu
Nr. DT-3