PATVIRTINTA
Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro
direktoriaus 2026 m. rugsėjo 16 d.
įsakymu Nr. V-155

KAUNO SUAUGUSIŲJŲ IR JAUNIMO MOKYMO CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) nustato Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro (toliau – Įstaiga) pareigybių, esančių Įstaigos pareigybių sąraše, suskirstymą į pareigybių lygmenis, kiekvieno pareigybių lygmens pareiginės algos koeficientų dydžių nustatymo kriterijus ir dydžius, pareiginės algos koeficientų didinimo kriterijus ir tvarką, priemokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, skatinimo tvarką ir piniginių išmokų dydžius, darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo tvarką.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lietuvos Respublikos trišalės tarybos ir Darbo ir socialinių tyrimų instituto parengta Darbų ir pareigybių vertinimo metodika, Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis, MB Pratura parengtomis Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo metodinėmis rekomendacijomis.

3. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

3.1. pareiginė alga, kuri yra pagrindinė darbo apmokėjimo dalis, nustatoma taikant pareiginės algos koeficientą. 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 atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio;

3.2. priemokos;

3.3. piniginė išmoka;

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

4. 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 darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS
ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

5. Įstaigos pareigybių sąraše esančios pareigybės skirstomos į pareigybių lygmenis išlaikant pareigybių lygmenų hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausio iki žemiausio pareigybių lygmens pagal šiuos kriterijus:

5.1. įgūdžių ir specifinių žinių turėjimą – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei būtinų praktinių gebėjimų, profesinių žinių, socialinių – emocinių įgūdžių turėjimą (įskaitant įgūdžius, reikalingus bendraujant, bendradarbiaujant, sprendžiant konfliktus, gebant dirbti su kitais žmonėmis ir esant svarbiems darbo funkcijų atlikime);

5.2. kvalifikaciją – kriterijus, apibrėžiantis kokia kvalifikacija (išsilavinimas, profesinės žinios) reikalinga darbo funkcijų atlikimui;

5.3. pastangas – kriterijus, apibrėžiantis fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekį, reikalingą užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti;

5.4. atsakomybę ir savarankiškumą – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą, darbo priemones, finansines vertybes, savarankiškumą atliekant pavestas funkcijas;

5.5. darbo sąlygas – kriterijus, apibrėžiantis darbo aplinką, intensyvumą, riziką, fizinius ir psichologinius veiksnius;

5.6. pareigybės pakeičiamumą – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai

pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Įstaigos siekiamiems tikslams.

6. Darbo apmokėjimo sistemos 5 punkte nustatytų kriterijų pagrindu pareigybei suteikiamas lygmuo, o visų Įstaigos pareigybių išdėstymas pagal lygmenis sudaro Įstaigos pareigybių lygmenų struktūrą, kuri pateikiama 1 lentelėje. Detalus Įstaigos pareigybių suskirstymas į lygmenis pagal Darbo apmokėjimo sistemos 5 punkte nustatytus kriterijus pateikiamas Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede.

1 lentelė

Įstaigos pareigybių struktūra pagal lygmenis

Pareigybės lygmuo	Pareigybė
7	Direktoriaus pavaduotojas ugdymui
6	Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams
5	Pareigybės, kurių darbas laikomas pedagoginiu (bendrojo ugdymo mokytojas, karjeros specialistas, logopedas, socialinis pedagogas, specialusis pedagogas, psichologas, psichologo asistentas)
4	Specialistai, dirbantys administracijoje (administratorius, informacinių technologijų sistemų administratorius, dokumentų specialistas, archyvaras)
3	Specialistai, dirbantys su mokiniais (bibliotekininkas, jaunimo darbuotojas)
2	Kvalifikuoti darbuotojai (mokinio padėjėjas, laborantas, ūkio darbuotojas)
1	Darbininkai (valytojas, kiemsargis, budėtojas)

7. Priskiriant lygmenį pareigybei, pareigybės vertinamos remiantis pareigybių aprašymais ir pareigybėms priskiriamomis funkcijomis. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, kaip jis apibrėžtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnyje, priskiriamos tam pačiam pareigybių lygmeniui. Vertinama pareigybė, o ne joje dirbantis darbuotojas.

8. Pareigybės lygmuo yra pagrindas nustatyti pareigybei taikomus pareiginės algos koeficientus.

III SKYRIUS
ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

9. Įstaigos pareigybių lygmenų struktūroje esančioms pareigybėms pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis:

9.1. Įstaigos pedagoginėms pareigybėms (Įstaigos pareigybių struktūros 7 ir 5 lygmenims) Įstatymo 2 priedu ir šia Darbo apmokėjimo sistema;

9.2. Įstaigos nepedagoginėms pareigybėms (Įstaigos pareigybių struktūros 6, 4, 3 ir 2 lygmenims)

Įstatymo 1 priedu ir šia Darbo apmokėjimo sistema bei joje nustatytais šiais kriterijais:

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

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

9.5. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (susieto su mokinių skaičiumi) užduotis.

9.6. Įstaigos nepedagoginėms pareigybėms, kurioms priskiriami darbininkai (Įstaigos pareigybių struktūros 1 lygmuo) nustatoma minimali pareiginė alga.

10. Atsakomybės ir savarankiškumo lygio, papildomų žinių ir įgūdžių turėjimo bei darbo sąlygų kriterijai atskirai nustatant Įstaigos nepedagoginėms pareigybėms pareiginės algos koeficientus pagal pareigybių lygmenis neišskiriami, jie naudojami skirstant Įstaigos pareigybes į lygmenis išlaikant pareigybių hierarchiją, kurioje kuo aukštesnis lygmuo, tuo didesnis pareiginės algos koeficientas.

11. Įstaigos pareigybių struktūroje, išskyrus 7 ir 5 pareigybių lygmenis, yra nustatomi minimalūs, etaloniniai (vidutiniai) ir maksimalūs pareiginės algos koeficientai.

12. Detalus Įstaigos nepedagoginių pareigybių pareiginės algos koeficientų nustatymas pagal lygmenis, taikant darbo patirties, išsilavinimo ir veiklos apimties kriterijus pateikiamas Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede.

13. Įstaigos nepedagoginėms pareigybėms nustatytų pareiginės algos koeficientų ribose nustatomas konkretaus darbuotojo pareiginės algos koeficiento dydis, kuris priklauso nuo konkretaus darbuotojo darbo patirties, veiklos rezultatų. Konkretaus darbuotojo pareiginės algos koeficiento dydis (pareiginė alga) sulygstamas darbo sutartyje.

14. Įstaigos siekis - užtikrinti, kad Įstaigos nepedagoginiai darbuotojai turėtų etaloninį (vidutinį) pareiginės algos koeficientą.

15. Įstaiga naujai priimamam nepedagoginiam darbuotojui pareiginės algos koeficientą gali nustatyti 10 proc. didesnį nei minimalus pareiginės algos koeficientas iš to pareigybių lygmens, kuriai pareigybė priskirta atsižvelgiant į priimamo darbuotojo kompetenciją, patirtį, išsilavinimą. Išimtiniais atvejais, kai nepavyksta rinkoje lengvai rasti darbuotojo ar priimamas darbuotojas turi išskirtines kompetencijas, gali būti nustatomas etaloninis (vidutinis) pareiginės algos koeficientas iš to pareigybių lygmens, kuriai pareigybė priskirta.

16. Konkretų darbuotojo pareiginės algos koeficientą nustato Įstaigos direktorius priimdamas darbuotoją į darbą, dėl pareiginės algos koeficiento dydžio (pareiginės algos) sulygstama darbo sutartyje.

Pedagoginių pareigybių darbo užmokesčio nustatymas

17. Įstaigos pedagoginėms pareigybėms pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal Įstatymo 2 priedą ir šią Darbo apmokėjimo sistemą. Direktoriaus pavaduotojui ugdymui pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į Įstaigoje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą. Bendrojo ugdymo mokytojams, karjeros specialistams, logopedams, psichologams ir jų asistentams, specialiesiems pedagogams, socialiniams pedagogams – atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

18. Psichologų, kurių funkcijoms atlikti būtinas magistro kvalifikacinis laipsnis, pareiginės algos koeficientai didinami 20 procentų, palyginti su kitomis to paties lygmens (5 lygmens) pareigybėmis.

19. Įstaigos pedagoginėms pareigybėms pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo, kurių konkrečių dydžių Įstatymo 2 priedas nereglamentuoja, didinami šios Darbo apmokėjimo sistemos 21-29 punktuose nustatyta tvarka.

20. Direktoriaus pavaduotojams ugdymui pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami:

20.1. **5–10 proc**., už vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių ir vaikų, nemokančių valstybinės kalbos, ugdymą:

20.1.1. **10 proc**., jei jie yra atsakingi už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, kai įstaigoje ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių (išskyrus dirbantiems mokykloje, skirtoje mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių);

20.1.2. **5 proc.**, jei mokykloje ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo programą pradžios Lietuvos Respublikoje;

20.1.3. jeigu direktorių pavaduotojų ugdymui veikla atitinka abu šios Darbo apmokėjimo sistemos 20.1 punkte nustatytus kriterijus, jų pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 10 proc.;

20.2. **12,5 proc.** dirbantiems mokykloje, skirtoje mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

21. Direktoriaus pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į mokinių skaičių einamųjų metų rugsėjo 1 dieną, išskyrus mokyklas, skirtas mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, ligoninių mokyklas, laisvės

atėmimo vietų mokyklas, kurioms nustatoma pagal vidutinį metinį mokinių skaičių.

22. Mokytojams, dirbantiems pagal bendrojo ugdymo programas ir neformaliojo ugdymo programas, pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami:

22.1. **1-15 proc.**:

22.1.1. **1–9 proc.** už vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymą (išskyrus dirbantiems mokykloje, skirtoje mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių):

22.1.1.1.**1 proc.,** jei klasėje ugdomi 1-2 mokiniai dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių;

22.1.1.2.**2 proc**., jei klasėje ugdomi 3-4 mokiniai dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių;

22.1.1.3.**3 proc**., jei klasėje ugdomi 5-6 mokinių dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių;

22.1.1.4.**4 proc**., jei klasėje ugdomi 7 ir daugiau mokinių dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių;

22.1.1.5.**2 proc**., jei klasėje ugdomas 1 mokinys dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintis didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

22.1.1.6.**3 proc**., jei klasėje ugdomi 2 mokiniai dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

22.1.1.7.**4 proc.** jei klasėje ugdomi 3 mokiniai dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

22.1.1.8.**5 proc.** jei klasėje ugdomi 4 mokiniai ir daugiau dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

22.1.1.9.Bendras mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ir neformaliojo ugdymo programas, pareiginės algos koeficiento padidinimas dėl veiklos sudėtingumo ugdant vidutinių, didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius vaikus, apskaičiuojamas pagal formulę**:**

$$S_{SUPb} = (S_{SUP1} + S_{SUP2} + S_{SUP3} + \ldots + S_{SUPn}) / N$$, kur:

S_{SUPb} – bendras pareiginės algos koeficiento padidinimas dėl veiklos sudėtingumo, ugdant vidutinių, didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius vaikus procentais (apvalinama iki vieno skaitmens po kablelio, darbuotojo naudai);

S_{SUP1}, S_{SUP2}, S_{SUP3}…S_{SUPn} – konkrečioms klasėms taikomi pareiginės algos koeficiento padidinimai dėl veiklos sudėtingumo ugdant vidutinių, didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius vaikus taikant procentus pagal Darbo apmokėjimo sistemos 22.1.1 punktą. Tais

atvejais, kai klasėje kartu ugdomi mokiniai, turintys vidutinių, didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, pareiginės algos koeficiento padidinimas už klasę apskaičiuojamas sudedant už vidutinių bei didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių mokinius Darbo apmokėjimo sistemos 22.1.1.1–22.1.1.8 punktuose taikomus procentus.

N – iš viso mokytojo klasių, kuriose yra vidutinių, didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių vaikų, skaičius.

22.1.2. **10 proc.** dirbantiems bendrojo ugdymo mokykloje, skirtoje mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

22.1.3. **1 proc.** vykstant į mokinio namus mokyti mokinio, kuriam dėl ligos ar patologinės būklės skirtas mokymas namuose;

22.1.4. **1 - 4** proc., jei klasėje ugdomi 1 ir daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje:

22.1.4.1.**1 proc.,** jei klasėje ugdomas 1-2 užsieniečiai arba Lietuvos Respublikos piliečiai, atvykusieji gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokantys valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje;

22.1.4.2.**2 proc**., jei klasėje ugdomi 3-4 užsieniečiai arba Lietuvos Respublikos piliečiai, atvykusieji gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokantys valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje;

22.1.4.3.**3 proc**., jei klasėje ugdomi 5-6 užsieniečiai arba Lietuvos Respublikos piliečiai, atvykusieji gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokantys valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje;

22.1.4.4.**4 proc**., jei klasėje ugdomi 7 ir daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje;

22.1.4.5.bendras pareiginės algos koeficiento padidinimas dėl veiklos sudėtingumo ugdant užsieniečius arba Lietuvos Respublikos piliečius, atvykusius gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančius valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje apskaičiuojamas pagal formulę**:**

$$S_{UŽb} = (S_{UŽ1} + S_{UŽ2} + S_{UŽ3} + \ldots + S_{UŽn}) / N$$, kur:

$S_{UŽb}$ – bendras pareiginės algos koeficiento padidinimas dėl veiklos sudėtingumo, ugdant užsieniečius arba Lietuvos Respublikos piliečius, atvykusius gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančius valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje procentais

*(*apvalinama iki vieno skaitmens po kablelio, darbuotojo naudai);

$S_{UŽ1}$, $S_{UŽ2}$, $S_{UŽ3}$...$S_{UŽn}$ – konkrečioms klasėms taikomi pareiginės algos koeficiento padidinimai dėl veiklos sudėtingumo ugdant užsieniečius arba Lietuvos Respublikos piliečius, atvykusius gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančius valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje, pagal 22.1.5 punktą;

N – iš viso mokytojo klasių, kuriose yra užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje, skaičius.

22.1.5. jeigu mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ir neformaliojo ugdymo programas, veikla atitinka 2 ar daugiau šios Darbo apmokėjimo sistemos 22.1 punkte nustatytus kriterijus, jų pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip **15 proc**.;

22.2. už darbą su atnaujinto ugdymo programomis. Pareiginės algos koeficiento padidinimo dydis apskaičiuojamas pagal formulę:

$D_m = (P_m*0,2)/B_m*100\%$, kur:

D_m – pareiginės algos koeficiento padidinimas dėl veiklos sudėtingumo procentais;

P_m – mokytojo valandų, skirtų ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms ir mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, skaičius, nustatytas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Švietimo, mokslo ir sporto ministro 2019 m. kovo 1 d. įsakymo Nr. „Dėl Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 1 priedu;

B_m – mokytojo bendras valandų (kontaktinių ir nekontaktinių) skaičius.

23. Mokytojams, dirbantiems pagal bendrojo ugdymo programas ir neformaliojo ugdymo programas, išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, esant mokymo lėšų, skirtų ugdymo planui įgyvendinti, darbo užmokesčio fondo ekonomijai pareiginės algos koeficientai už vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymą ir už užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje ugdymą dėl veiklos sudėtingumo gali būti didinami ir didesniu procentu nei nurodyta Aprašo 22.1.1, 22.1.2 ir 22.1.5 punktuose.

24. Specialiųjų pedagogų, logopedų, psichologų ir jų asistentų, socialinių pedagogų, karjeros specialistų pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami:

24.1. **2 -5 proc.** už darbą su mokiniais dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčiais didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių (išskyrus dirbantiems mokykloje, skirtoje mokiniams, dėl įgimtų ar

įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių):

24.1.1. **2 proc**. dirbantiems su 1-6 mokiniais, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčiais didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

24.1.2. **3 proc.** dirbantiems su 7-14 mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

24.1.3. **4 proc.** dirbantiems su 15-21 mokiniais, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčiais didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

24.1.4. **5 proc.** dirbantiems su 22 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

24.2. **10 proc.** dirbantiems mokykloje, skirtoje mokiniams, dėl įgimtų ir įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

24.3. **1 proc.** specialiesiems pedagogams, logopedams, karjeros specialistams teikiantiems specialiąją pedagoginę pagalbą mokiniams, kuriems dėl ligos ar patologinės būklės skirtas mokymas namuose, mokinių namuose.

25. Specialiųjų pedagogų, logopedų, psichologų ir jų asistentų, socialinių pedagogų, karjeros specialistų pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo gali būti didinami ir didesniu procentu nei nurodyta Aprašo 24 punkte, esant mokymo lėšų, skirtų prevencinėms programoms įgyvendinti ir psichologinei, specialiajai pedagoginei, specialiajai, socialinei pedagoginei švietimo pagalbai mokyklose, darbo užmokesčio fondo ekonomijai.

26. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo ir neformaliojo švietimo programas, specialiųjų pedagogų, logopedų, psichologų ir jų asistentų, socialinių pedagogų ir karjeros specialistų pareiginės algos koeficientų padidinimai dėl veiklos sudėtingumo nustatomi du kartus per metus atsižvelgiant į mokinių skaičių sausio 1 dienai ir rugsėjo 1 dienai, išskyrus pareiginės algos koeficiento padidinimą dėl veiklos sudėtingumo, kai jis didinamas už mokinių dėl ligos ar patologinės būklės mokymą namuose.

IV SKYRIUS
ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ DIDINIMAS

27. Įstaigos darbuotojams pareiginės algos koeficientai yra didinami pasikeitus Įstatymo 1 priede nepedagoginėms pareigybėms nustatytiems pareiginės algos minimaliems koeficientams ir Įstatymo 2 priede pasikeitus pedagoginėms pareigybėms nustatytiems pareiginės algos koeficientams.

28. Nepedagoginiams darbuotojams kasmet pareiginės algos koeficientai nuo kovo 1 d. ***didinami***, kai darbuotojo veikla **įvertinama** kaip viršijanti lūkesčius ar atitinkanti lūkesčius 0,02 pareiginės algos koeficiento dydžiu.

29. Nepedagoginiams darbuotojams kasmet jų tiesioginio vadovo motyvuotu pasiūlymu pareiginės algos koeficientai ***gali būti*** didinami:

29.1. atlikus darbuotojų veiklos vertinimą ir jų veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius:

29.1.1. jei darbuotojo turimas pareiginės algos koeficientas yra minimalus ar iki 10 proc. didesnis nei minimalus pagal Darbo apmokėjimo sistemą, jis didinamas per 0,06-0,10 pareiginės algos koeficiento dydžiu;

29.1.2. jei pareiginės algos koeficientas yra 10 proc. ir daugiau didesnis nei minimalus, bet nesiekia etaloninio (vidutinio) pareiginės algos koeficiento pagal Darbo apmokėjimo sistemą, jis didinamas 0,06-0,08 pareiginės algos koeficiento dydžiu;

29.1.3. jei pareiginės algos koeficientas siekia etaloninį (vidutinį) pareiginės algos koeficientą pagal Darbo apmokėjimo sistemą, jis didinamas 0,06 pareiginės algos koeficiento dydžiu, tačiau negali viršyti tam pareigybių lygmeniui, kuriam priskiriama pareigybė, nustatyto maksimalaus pareiginės algos koeficiento;

29.1.4. jei pareiginės algos koeficientas siekia ar viršija maksimalų pareigybei nustatytą koeficientą pagal Darbo apmokėjimo sistemą, jis nėra peržiūrimas ir didinamas.

29.2. atlikus darbuotojų neeilinį veiklos vertinimą ir jų veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius jei darbuotojo turimas pareiginės algos koeficientas nesiekia etaloninio (vidutinio) pareiginės algos koeficiento pagal Darbo apmokėjimo sistemą, jis gali būti didinamas 0,06 pareiginės algos koeficiento dydžiu;

29.3. darbuotojui, grįžus po vienerių kalendorinių metų ar ilgesnio nebuvimo darbe (pvz., vaiko priežiūros atostogų), jei jo pareiginės algos koeficientas nesiekia 90 proc. etaloninio (vidutinio) pareiginės algos koeficiento pagal Darbo apmokėjimo sistemą. Koeficientas didinamas tiek, kad siektų 90 proc. etaloninį (vidutinį) pareiginės algos koeficientą pagal Darbo apmokėjimo sistemą.

30. Kai nepedagoginio darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo pareiginės algos koeficientas nesikeičia.

31. Kai nepedagoginio darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo sprendimu darbuotojui gali būti nustatomas ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,12 mažesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis negu tam pareigybių lygmeniui nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas pagal Darbo apmokėjimo sistemą.

32. Įstaigos direktoriaus pavaduotojo ugdymui, neformaliojo švietimo skyriaus vedėjo veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius gali būti nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, kuris negali viršyti Įstatymo 2 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento (įskaitant padidinimą dėl veiklos sudėtingumo) padauginto iš 1,4.

33. Galutinį sprendimą dėl darbuotojų pareiginės algos koeficiento padidinimo, įvertinus jų veiklą, priima Įstaigos vadovas, darbuotojų tiesioginio vadovo teikimu.

34. Atlikus darbuotojų veiklos vertinimą ir jų veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, atitinkančią lūkesčius, pareiginės algos koeficientai didinami nuo kovo 1 d., o atlikus darbuotojų neeilinį veiklos vertinimą ir jų veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius pareiginės algos koeficientai didinami nuo spalio 1 d.

35. Įstaigos nepedagoginiams darbuotojams, direktoriaus pavaduotojams ugdymui ir neformaliojo švietimo skyriaus vedėjams, didinant pareiginės algos koeficientus, negali būti viršyti Įstaigai darbo užmokesčiui skirti asignavimai.

36. Jei darbuotojas perkeliamas į kitas pareigas:

36.1. perkeliamam į aukštesnio lygmens pareigas, nustatomas 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnis nei tam pareigybių lygmeniui nustatytas maksimalus ir ne mažesnis nei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas pagal Darbo apmokėjimo sistemą;

36.2. perkeliamam į to paties pareigybių lygmens pareigas, nustatomas jo turėtas pareiginės algos koeficientas;

36.3. perkeliamam į žemesnio pareigybių lygmens pareigas paliekamas jo turėtas pareiginės algos koeficientas, tačiau neviršijant tam pareigybių lygmeniui nustatyto maksimalaus pareiginės algos koeficiento pagal Darbo apmokėjimo sistemą.

V SKYRIUS
PRIEMOKOS

37. Įstaigos darbuotojams Įstaigos direktoriaus įsakymu ***gali būti skiriamos*** šios priemokos:

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

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

37.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės.

38. Priemokos už pavadavimą gali būti skiriamos tik raštu pavedus laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas. Esant galimybei, vieną darbuotoją pavaduoti skiriami keli darbuotojai, aiškiai raštu nustatant atliktinas pavaduojamo darbuotojo funkcijas.

39. Priemokos už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos, gali būti skiriamos

tik iš anksto sulygus dėl darbuotojui pavedamų laikinai atlikti konkrečių darbų ar užduočių, jam iškeliant ne trumpesnius nei vieno mėnesio laikotarpio tikslus, su jų pasiekimo ir įvertinimo rodikliais bei terminais.

40. Priemokos už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės skiriamos tik iš anksto sulygus padidėjusį darbų mastą.

41. Įstaigos darbuotojams ***gali būti skiriamos*** tokio dydžio priemokos: vadovo pavaduotojams nuo 10 iki 40 proc. pareiginės algos dydžio, specialistams, kvalifikuotiems darbuotojams, darbininkams – nuo 10 iki 30 proc. pareiginės algos dydžio, priklausomai nuo funkcijų (darbų) pobūdžio, sudėtingumo, trukmės. Kiekviena priemoka, nurodyta šioje Darbo apmokėjimo sistemoje negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o priemokų suma negali viršyti 80 proc. pareiginės algos, išskyrus mokytojus ir pagalbos mokiniui specialistus.

42. Konkretų priemokos dydį nustato Įstaigos vadovas (Darbo apmokėjimo sistemos 3 priedas), priemokos skiriamos neviršijant Įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

43. Priemokos skiriamos šia tvarka:

43.1. tiesioginis vadovas įsivertinęs esančią situaciją (poreikį laikinai pavesti darbuotojui atlikti kito darbuotojo funkcijas, skirti papildomas užduotis, darbo masto padidėjimą, nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų) parengia motyvuotą pasiūlymą, adresuotą įstaigos direktoriui, kuriame nurodoma:

43.1.1. darbuotojo, kuriam siūloma nustatyti priemoką, vardas, pavardė, pareigos;

43.1.2. priemokos nustatymo teisinis pagrindas (atitinkamas Įstatymo straipsnis, šios Darbo apmokėjimo sistemos punktas);

43.1.3. priemokos nustatymo faktinis pagrindas, nurodant konkrečias aplinkybes, lėmusias poreikį laikinai atlikti kito darbuotojo darbo funkcijas, papildomas užduotis, darbo masto padidėjimą, nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, raštu pavedamos ar pavestos nesančio darbuotojo funkcijos ar kitų aplinkybių trumpas aprašymas;

43.1.4. priemokos mokėjimo terminas (pradžios ir pabaigos data) arba tam tikros sąlygos ar aplinkybės, kurioms atsiradus priemokos mokėjimas pasibaigia;

43.1.5. siūlomas nustatyti priemokos dydis.

43.2. Motyvuotas pasiūlymas dėl priemokos skyrimo suderinamas su darbuotoju, kuris suderindamas motyvuotą pasiūlymą, patvirtina sutikimą laikinai atlikti kito įstaigos darbuotojo funkcijas, papildomas užduotis, dirbti esant padidintam darbo mastui, nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų;

43.3. Motyvuotas pasiūlymas, suderintas su Įstaigos darbuotoju, teikiamas naudojantis DVS Kontora priemonėmis Įstaigos direktoriui. Įstaigos direktorius priima galutinį sprendimą dėl skiriamos priemokos, jos dydžio, laikotarpio skyrimo ir organizuoja Įstaigos direktoriaus įsakymo parengimą, su

kuriuo darbuotojas supažindinamas raštu.

44. Darbo apmokėjimo sistemos 43 punkte nustatyta priemokų skyrimo tvarka gali būti netaikoma mokytojams, kai jie skiriami pavaduoti kitą mokytoją (tokiu atveju pakanka raštiško pavedimo laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei priskirtas funkcijas).

45. Motyvuotas pasiūlymas laikinai atlikti kito darbuotojo darbo funkcijas teikiamas Įstaigos direktoriui ne vėliau kaip pavedimo laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas dieną, o padidėjus darbų mastui ar esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų – ne vėliau kaip likus 2 darbo dienoms iki mėnesio paskutinės dienos.

46. Pasikeitus priemokos skyrimo pagrindui, Įstaigos direktoriaus įsakymu priemokos dydis ir (ar) mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas nutrauktas.

VI SKYRIUS
SKATINIMAS

47. Įstaigos darbuotojai ***gali būti skatinami*** Įstatymo nustatyta tvarka šiomis skatinimo priemonėmis:

47.1. padėka;

47.2. 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) (Darbo apmokėjimo sistemos 4 priedas);

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

47.4. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip Įstaigos darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

47.5. vienkartine pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

48. Vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama šiais atvejais:

48.1. darbuotojo veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius. Šiuo atveju vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama, jei ji nurodyta tiesioginio vadovo motyvuotame pasiūlyme darbuotojo veiklos vertinimo metu ir kai darbuotojo pareiginės algos koeficientas siekia ar viršija maksimalų pareigybei nustatytą pareiginės algos koeficientą;

48.2. nepriekaištingai (pavyzdingai) savo pareigas einantiems darbuotojams.

49. Vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 proc. nustatytosios darbuotojo pareiginės algos dydžio.

50. Skatinimo priemonės skiriamos tiesioginio vadovo motyvuotu pasiūlymu, kuris Įstaigos direktoriui teikiamas naudojantis DVS Kontora priemonėmis. Įstaigos direktorius priima galutinį sprendimą dėl skatinimo priemonės skyrimo, jos dydžio.

51. Įstaigos darbuotojai skatinami iš įstaigos sutaupytų darbo užmokesčio lėšų.

52. Neskatinami darbuotojai, kurie įstaigoje dirba trumpiau kaip 3 mėnesius, išskyrus kvalifikacijos tobulinimą.

53. 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. Darbuotojai, turintys galiojančią nuobaudą už Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus šiame įstatyme nurodytiems terminams nuo sprendimo kuriuo jie pripažinti šio įstatymo reikalavimus, priėmimo dienos.

VII SKYRIUS
MATERIALINIŲ PAŠALPŲ MOKĖJIMAS

54. Įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti įstaigos darbuotojai, mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo atveju, ***gali būti skiriama*** iki 2,5 MMA dydžio materialinė pašalpa.

55. Įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų tėvų (įtėvių) mirties, ***gali būti skiriama*** iki 1,5 MMA dydžio materialinė pašalpa.

56. Mirus 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) ***gali būti išmokama*** iki 3 MMA dydžio materialinė pašalpa.

57. Materialinė pašalpa skiriama darbuotojams, pateikusiems Įstaigos direktoriui rašytinį prašymą ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantį dokumentą (mirus darbuotojui – giminaičiui, kuris su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu Įstaigos direktoriui rašytinį prašymą ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantį dokumentą):

57.1. jei prašoma skirti materialinę pašalpą dėl ligos – patvirtinančių dokumentų (gydymo įstaigos ligos išrašų, receptų, kelialapių ir pan.) kopijos. Šiuo atveju dėl materialinės pašalpos skyrimo turi būti kreipiamasi ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo paskutinio gydymo išlaidas patvirtinančio dokumento išrašymo dienos;

57.2. jei prašoma skirti materialinę pašalpą dėl mirties – mirties liudijimo kopija. Šiuo atveju dėl

pašalpos skyrimo turi būti kreipiamasi ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo mirties liudijimo išdavimo dienos;

57.3. jei prašoma skirti materialinę pašalpą dėl stichinės nelaimės ar turto netekimo įvykį tai patvirtinančio dokumento kopija. Šiuo atveju darbuotojai turi kreiptis ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo įvykį patvirtinančio dokumento išdavimo dienos.

58. Darbuotojo prašymą skirti materialinę pašalpą, vizuoja tiesioginis vadovas, kuris nurodo konkretų siūlomos skirti materialinės pašalpos dydį. Įstaigos direktorius priima galutinį sprendimą dėl materialinės pašalpos skyrimo, jos dydžio.

VIII SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

59. Kai, prieš nustatant Darbo apmokėjimo sistemą, darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas yra didesnis nei tam pareigybių lygmeniui nustatytas didžiausias leistinas pareiginės algos koeficientas, tai tam darbuotojui laikinai nustatomas laikinasis pareiginės algos koeficientas, kuris atitinka iki Darbo apmokėjimo sistemos turėtą pareiginės algos koeficientą ir taikomas tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas Įstaigoje, ar patenka į koeficiento ribas.

60. Jei Darbo apmokėjimo sistemos įsigaliojimo metu darbuotojo turimas pareiginės algos koeficientas nesiekia minimalių pareiginės algos koeficientų, numatytų Darbo apmokėjimo sistemoje, tai jis padidinamas tiek, kad siektų minimalų pareiginės algos koeficientą.

61. Jei Darbo apmokėjimo sistemos galiojimo laikotarpiu Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais būtų nustatytos palankesnės garantijos nei darbo apmokėjimo sistemoje, būtų taikomos Lietuvos Respublikos įstatymų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų nuostatos.

62. Darbo apmokėjimo sistemoje neaptartiems teisiniams santykiams taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų nuostatos.

63. Jeigu pasikeitus aukštesnės galios teisės aktams, Darbo apmokėjimo sistemos nuostatos tampa jiems prieštaraujančios, taikomi aukštesnės galios teisės aktai.

64. Darbo apmokėjimo sistemos nuostatos ir jos priedai peržiūrimi ne rečiau nei 1 kartą per kalendorinius metus, esant poreikiui ir dažniau (pvz. kai pasikeičia aukštesnės galios teisės aktai).

65. Prieš Darbo apmokėjimo sistemos nustatymą ar keitimą Įstaigos direktorius Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka turi atlikti informavimo ir konsultavimo procedūras.

66. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 18 d. nutarimu Nr. 480

„Dėl Bendrųjų reikalavimų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų interneto svetainėms ir mobiliosioms programoms aprašo patvirtinimo“ 22.3 punktu, darbo apmokėjimo sistema turi būti paskelbta Įstaigos interneto svetainės skyriuje „Administracinė informacija“.

67. Įstaigos darbuotojams turi būti užtikrinta nepertraukiamojo poilsio tarp darbo dienų (pamainų) trukmė, kuri negali būti trumpesnė kaip vienuolika valandų iš eilės, o per septynių paeiliui einančių dienų laikotarpį darbuotojui turi būti suteiktas bent trisdešimt penkių valandų nepertraukiamojo poilsio laikas.

68. Įstaigos darbuotojams turi būti užtikrinta, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, tačiau neįskaitant darbo pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per bet kurį septynių dienų laikotarpį neviršytų keturiasdešimt aštuonių valandų, o darbo laikas, įskaitant viršvalandžius ir darbą pagal susitarimą dėl papildomo darbo, per dieną (pamainą) neviršytų dvylikos valandų (neįskaitant pietų pertraukos) ir ne daugiau kaip šešiasdešimt valandų per septynių dienų laikotarpį.

69. Darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbo sutartyje, nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija sudarant susitarimą raštu dėl darbo funkcijų gretinimo, tačiau tokio susitarimo pasirašymas turi būti pagrįstas objektyviomis priežastimis.

SUDERINTA
Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro
Darbo tarybos pirmininkė

Birutė Jurkšaitė

Darbo apmokėjimo sistemos
1 priedas

ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ LYGMENŲ STRUKTŪRA

Pareigybės lygmuo	Pareigybės pavadinimas	Pareigybių lygmens (grupės) nustatymo kriterijai
7 lygmuo	**Direktoriaus pavaduotojas ugdymui**	*Pareigybė apima atsakomybę už tam tikros veiklos srities funkcijų vykdymą, veiklos organizavimą ir rezultatus, priimant savarankiškus sprendimus, užtikrinant veiklos efektyvumą ir koordinuojant kitų darbuotojų veiklą. *Unikalios, strateginės žinios, gebėjimas vadovauti ir konsultuoti darbuotojus // Unikalios, strateginės žinios, gebėjimas vadovauti ir konsultuoti darbuotojus, ugdymo programos įgyvendinimas. *Aukštasis universitetinis / aukštasis koleginis (A). *Pareigybė apima padidintas protines ir emocines pastangas, susijusias su kelių užduočių ar situacijų valdymu vienu metu. Reikalingi pažangūs bendravimo įgūdžiai, užtikrinantys sudėtingesnių situacijų koordinavimą ir sprendimų derinimą; *Įprastos darbo sąlygos vidaus patalpose (kabinete, klasėje ar administracinėse patalpose), rizikos veiksnių nėra arba jie nereikšmingi. *Sunkiai pakeičiama pareigybė, unikalios kompetencijos (reikalingas pedagoginis išsilavinimas).
6 lygmuo	**Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams**	*Pareigybė apima atsakomybę už tam tikros veiklos srities funkcijų vykdymą, veiklos organizavimą ir rezultatus, priimant savarankiškus sprendimus, užtikrinant veiklos efektyvumą ir koordinuojant kitų darbuotojų veiklą. *Unikalios, strateginės žinios, gebėjimas vadovauti ir konsultuoti darbuotojus. *Aukštasis universitetinis / aukštasis koleginis (A) arba ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas (B). *Pareigybė apima padidintas protines ir emocines pastangas, susijusias su kelių užduočių ar situacijų valdymu vienu metu. Reikalingi pažangūs bendravimo įgūdžiai, užtikrinantys sudėtingesnių situacijų koordinavimą ir sprendimų derinimą. *Įprastos darbo sąlygos vidaus patalpose (kabinete, klasėje ar administracinėse patalpose), rizikos veiksnių nėra arba jie nereikšmingi. *Sunku pakeisti dėl specifinių žinių ar patirties.
5 lygmuo	**Pareigybės, kurių darbas laikomas pedagoginiu** bendrojo ugdymo mokytojas, karjeros specialistas, logopedas, socialinis pedagogas,	*Pareigybė apima atsakomybę už individualiai priskirtų užduočių tinkamą ir savalaikį vykdymą, nedarant tiesioginės įtakos kitų darbuotojų veiklai ar darbo rezultatams. *Reikalingos specializuotos žinios ir gebėjimas savarankiškai spręsti problemas. *Aukštasis universitetinis / aukštasis koleginis (A). *Pareigybė apima nuolatines protines pastangas, užduočių planavimą ir prioritetų nustatymą. Reikalingi bendravimo įgūdžiai, užtikrinantys efektyvų bendradarbiavimą su skirtingais asmenimis

	specialusis pedagogas, psichologas, psichologo asistentas)	ar grupėmis. *Įprastos darbo sąlygos vidaus patalpose (kabinete, klasėje ar administracinėse patalpose), rizikos veiksnių nėra arba jie nereikšmingi. *Sunkiai pakeičiama pareigybė, unikalios kompetencijos (reikalingas pedagoginis išsilavinimas).
4 lygmuo	**Specialistai, dirbantys administracijoje** (administratorius, informacinių technologijų sistemų administratorius, dokumentų specialistas, archyvaras)	*Pareigybė apima atsakomybę už individualių užduočių vykdymą, taip pat ribotą poveikį kolegų darbo procesams ar jų rezultatams; *Reikalingos specializuotos žinios ir gebėjimas savarankiškai spręsti problemas // Unikalios, strateginės žinios, gebėjimas vadovauti ir konsultuoti darbuotojus. *Aukštasis universitetinis / aukštasis koleginis (A) arba ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas (B). *Pareigybė apima fizines ir protines pastangas, atliekant pasikartojančias užduotis. Reikalingi įprasti bendravimo įgūdžiai, susiję su kasdiene informacijos sklaida ir keitimusi informacija // Pareigybė apima fizines ir protines pastangas, atliekant pasikartojančias užduotis. Reikalingi bendravimo įgūdžiai su vaikais, skirtingais asmenimis ar grupėmis. *Įprastos darbo sąlygos vidaus patalpose (kabinete, klasėje ar administracinėse patalpose), rizikos veiksnių nėra arba jie nereikšmingi. *Sunku pakeisti dėl specifinių žinių ar patirties // Sunkiai pakeičiama pareigybė.
3 lygmuo	**Specialistai, dirbantys su mokiniais** (bibliotekininkas, jaunimo darbuotojas)	*Pareigybė apima atsakomybę už individualių užduočių vykdymą, taip pat ribotą poveikį kolegų darbo procesams ar jų rezultatams // Pareigybė apima atsakomybę už individualiai priskirtų užduočių tinkamą ir savalaikį vykdymą, nedarant tiesioginės įtakos kitų darbuotojų veiklai ar darbo rezultatams. *Reikalingi tam tikri profesiniai įgūdžiai ir praktinės žinios; *Aukštasis universitetinis/ aukštasis koleginis (A) arba ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas (B). *Pareigybė apima fizines ir protines pastangas, atliekant pasikartojančias užduotis. Reikalingi įprasti bendravimo įgūdžiai, susiję su kasdiene informacijos sklaida ir keitimusi informacija. *Įprastos darbo sąlygos vidaus patalpose (kabinete, klasėje ar administracinėse patalpose), rizikos veiksnių nėra arba jie nereikšmingi. *Sunkiai pakeičiama pareigybė, unikalios kompetencijos (reikalingas medicininis išsilavinimas) // Reikalingas ilgesnis apmokymas pakeitimui.
2 lygmuo	**Kvalifikuoti darbuotojai** (mokinio padėjėjas, laborantas, ūkio darbuotojas)	*Pareigybė apima atsakomybę už individualiai priskirtų užduočių tinkamą ir savalaikį vykdymą, nedarant tiesioginės įtakos kitų darbuotojų veiklai ar darbo rezultatams. *Reikalingi tam tikri profesiniai įgūdžiai ir praktinės žinios; *Ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas (C). *Pareigybė apima fizines ir protines pastangas, atliekant pasikartojančias užduotis. Reikalingi bendravimo įgūdžiai su

		vaikais, skirtingais asmenimis ar grupėmis // Pareigybė apima fizines ir protines pastangas, atliekant pasikartojančias užduotis. Reikalingi įprasti bendravimo įgūdžiai, susiję su kasdiene informacijos sklaida ir keitimusi informacija. *Įprastos darbo sąlygos vidaus patalpose (kabinete, klasėje ar administracinėse patalpose), rizikos veiksnių nėra arba jie nereikšmingi // Darbas vykdomas kintančioje aplinkoje (vidaus patalpose; patalpose su specifiniais aplinkos veiksniais; lauke). Darbo procese reguliariai naudojamos darbo priemonės ar medžiagos (pvz., valymo, priežiūros ar techninės priemonės, įrankiai ir virtuvės įranga), reikalaujančios nustatytų darbų saugos reikalavimų laikymosi. Fizinių veiksnių poveikis didesnis, rizika valdoma. *Reikalingas ilgesnis apmokymas pakeitimui // Lengva pakeisti suteikus apmokymus.
1 lygmuo	**Darbininkai** (valytojas, kiemsargis, budėtojas)	*Pareigybė apima atsakomybę už individualiai priskirtų užduočių tinkamą ir savalaikį vykdymą, nedarant tiesioginės įtakos kitų darbuotojų veiklai ar darbo rezultatams. *Reikalingi baziniai įgūdžiai, darbas pagal instrukcijas. *Netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai; *Pareigybė apima bazines fizines ir protines pastangas, atliekant aiškiai apibrėžtas užduotis. Bendravimas apsiriboja informacijos perdavimu. *Darbas vykdomas kintančioje aplinkoje (vidaus patalpose; patalpose su specifiniais aplinkos veiksniais; lauke). Darbo procese reguliariai naudojamos darbo priemonės ar medžiagos (pvz., valymo, priežiūros ar techninės priemonės, įrankiai ir virtuvės įranga), reikalaujančios nustatytų darbų saugos reikalavimų laikymosi. Fizinių veiksnių poveikis didesnis, rizika valdoma. *Lengvai pakeičiama pareigybė, nereikia specifinių žinių.

_____

Darbo apmokėjimo sistemos
2 priedas

NEPEDAGOGINIŲ PAREIGYBIŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

Mokinių skaičius	Profesinio darbo patirtis (metais)		
	iki 10	**nuo daugiau kaip 10 iki 15**	**daugiau kaip 15**
6 LYGMUO			
Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams (A lygis)			
	Minimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,20	1,26	1,32
221-699	1,25	1,31	1,37
700 ir daugiau	1,30	1,36	1,42
	Etaloniniai pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,40	1,48	1,56
221-699	1,45	1,53	1,61
700 ir daugiau	1,5	1,58	1,66
	Maksimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,59	1,62	1,65
221-699	1,64	1,67	1,70
700 ir daugiau	1,69	1,72	1,75
4 LYGMUO			
Specialistai, dirbantys administracijoje: administratorius, dokumentų specialistas, archyvaras, informacinių technologijų sistemų administratorius **(A lygis)**			
	Minimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	0,92	0,98	1,04
221-699	0,96	1,02	1,08
700 ir daugiau	1	1,06	1,12
	Etaloniniai pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,12	1,2	1,28
221-699	1,16	1,24	1,32
700 ir daugiau	1,2	1,28	1,36
	Maksimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,31	1,34	1,37
221-699	1,35	1,38	1,41
700 ir daugiau	1,39	1,42	1,45

Specialistai, dirbantys administracijoje: administratorius, dokumentų specialistas, archyvaras, informacinių technologijų sistemų administratorius **(B lygis)**			
	Minimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	0,88	0,94	1,00
221-699	0,92	0,98	1,04
700 ir daugiau	0,96	1,02	1,08
	Etaloniniai pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,08	1,16	1,24
221-699	1,12	1,20	1,28
700 ir daugiau	1,16	1,24	1,32
	Maksimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,27	1,30	1,33
221-699	1,31	1,34	1,37
700 ir daugiau	1,35	1,38	1,41
3 LYGMUO			
Specialistai, tiesiogiai dirbantys su mokiniais: bibliotekininkas, jaunimo darbuotojas (**A lygis)**			
	Minimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	0,84	0,90	0,96
221-699	0,88	0,94	1,00
700 ir daugiau	0,92	0,98	1,04
	Etaloniniai pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,04	1,12	1,20
221-699	1,08	1,16	1,24
700 ir daugiau	1,12	1,20	1,28
	Maksimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,23	1,26	1,29
221-699	1,27	1,3	1,33
700 ir daugiau	1,31	1,34	1,37
Specialistai, tiesiogiai dirbantys su mokiniais: bibliotekininkas, jaunimo darbuotojas **(B lygis)**			
	Minimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	0,80	0,86	0,92
221-699	0,84	0,90	0,96
700 ir daugiau	0,88	0,94	1
	Etaloniniai pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,00	1,08	1,16
221-699	1,04	1,12	1,20
700 ir daugiau	1,08	1,16	1,24

	Maksimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,19	1,22	1,25
221-699	1,23	1,26	1,29
700 ir daugiau	1,27	1,30	1,33
2 LYGMUO			
Kvalifikuoti darbuotojai: mokinio padėjėjas, laborantas, ūkio darbuotojas **(C lygis)**			
	Minimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	0,75	0,78	0,81
221-699	0,79	0,82	0,85
700 ir daugiau	0,83	0,86	0,89
	Etaloniniai pareiginės algos koeficientai		
iki 220	0,89	0,97	1,05
221-699	0,93	1,01	1,09
700 ir daugiau	0,97	1,05	1,13
	Maksimalūs pareiginės algos koeficientai		
iki 220	1,07	1,09	1,11
221-699	1,11	1,13	1,15
700 ir daugiau	1,15	1,17	1,19

_____

Darbo apmokėjimo sistemos
3 priedas

KRITERIJŲ, PAGAL KURIUOS MOKAMA PRIEMOKA, SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Kriterijai, pagal kuriuos mokama priemoka	Dydis	Periodiškumas
1.	Pagalba organizuojant ir vykdant egzaminus	10-40	Už pagalbą
2.	Ugdymo proceso koordinavimas Kauno kalėjime A. Mickevičiaus g. 11	10	Kas mėnesį
3.	Mokinių lydėjimas į edukacines išvykas	10	Po išvykos
4.	Apsauginės ir priešgaisrinės signalizacijų priežiūra, savalaikis gedimų šalinimo organizavimas, komunikavimas su apsaugos įmone	10	Pagal poreikį
5.	Elektros ūkio (kiemo, lauko sporto aikštelių, akcentinio apšvietimo koridoriuose, aktų salės prožektorių) priežiūra	10	Pagal poreikį
6.	Individualių konsultacijų KSJMC interjero dizaino klausimais teikimas, mokyklos puošyba	10	Kas mėnesį
7.	Elektroninio dienyno TAMO administravimas, darbas su informacine sistema SPIS	10	Kas mėnesį
8.	Reagavimas į apsauginės signalizacijos suveikimus ir saugos tarnybos skambučius	10	Kas mėnesį
9.	Komunikavimas su kitomis mokymo įstaigomis mokinių įregistravimo/išregistravimo klausimais	10	Kas mėnesį
10.	Nuotoliniu būdu besimokančių mokinių konsultavimas prisijungimo prie Mooodle ir Teams aplinkų	10	Kas mėnesį
11.	Mokinių ir mokytojų edukacinių išvykų organizavimas	10	Kas mėnesį
12.	Fizinio aktyvumo puoselėjimas – aktyviųjų pertraukų organizavimas, popamokinių sportinių veiklų organizavimas	10	Kas mėnesį
13.	KSJMC vidaus įsivertinimo organizavimas, rezultatų analizė, rekomendacijų veiklos tobulinimui parengimas	10	Vieną kartą per mokslo metus
14.	Renginių organizavimas KSJMC bendruomenei	10	Už renginį
15.	Erdvių puošyba ir pagalba renginių organizatoriui	10	Kas mėnesį
16.	Biudžeto ir strateginio planavimo informacinės sistemos STRAPIS koordinavimas	10	Pagal poreikį
17.	Namų mokymas 1–2 val. per savaitę	10	Kas mėnesį
18.	Saugumo užtikrinimas ir ūkio priežiūra Kauno kalėjime Technikos g. 34	10-30	Kas mėnesį
19.	Pamokų vadavimas 1–2 val. per savaitę	10	Kas mėnesį
20.	Konsultacijos nepasiekusiems patenkinamo pasiekimų lygmens NMPP, PUPP	10	Kas mėnesį

21.	Erdvių paruošimas pasiekimų patikrinimams ir egzaminams, kitiems renginiams	10	Kas mėnesį
22.	Darbas KSJMC darbo tarybos veikloje	10	Kas mėnesį
23.	Pagalba naujai įdarbintiems mažesnę patirtį turintiems pedagogams	10	Kas mėnesį
24.	Darbas KSJMC Centro tarybos veikloje	10	Kas mėnesį
25.	Budėjimas namuose ne darbo metu ir KSJMC priedangų atrakinimas ir žmonių įleidimas oro pavojaus atveju	10	Kas mėnesį
26.	Lietuvių kalbos ir literatūros konsultacijos iš užsienio grįžusiems, ar ten gyvenantiems mokiniams	10	Kas mėnesį
27.	KSJMC renginių filmavimas, fotografavimas	20	Kas mėnesį
28.	Darbas su Nacionalinių egzaminų centralizuota informacine sistema NECIS	20	Kas mėnesį
29.	KSJMC bendruomenės užsienio kalbos (anglų) kompetencijų tobulinimas	20	Kas mėnesį
30.	Pagalba rengiant strateginius dokumentus, ataskaitas	20	Kas mėnesį
31.	KSJMC viešinimas – reklaminių tekstų rašymas	20	Kas mėnesį
32.	Sveiko gyvenimo būdo puoselėjimas – mokinių / darbuotojų konsultavimas aktyvaus gyvenimo ir sveikos mitybos klausimais	20	Kas mėnesį
33.	KSJMC bendruomenės lietuvių kalbos kompetencijų tobulinimas, tekstų, skirtų mokyklos reklamai peržiūra ir redagavimas	20	Kas mėnesį
34.	Konsultacijos abiturientams ekonominio-finansinio raštingumo klausimais	20	Kas mėnesį
35.	Pirkimo organizavimas	20	Po pirkimo
36.	Namų mokymas 3 val. ir daugiau per savaitę	20	Kas mėnesį
37.	Pamokų vadavimas 3-9 val. per savaitę	20	Kas mėnesį
38.	Pedagoginių darbuotojų skaitmeninių kompetencijų tobulinimas	20	Kas mėnesį
39.	Už konsultacijas asmenims, įgijusiems vidurinį išsilavinimą ir pageidaujantiems geriau pasirengti tolimesniam mokymuisi už 5-10 val.	20	Po konsultacijų
40.	Sudėtingų priėmimo mokytis atvejų analizė ir sprendimų paieška, siekiant interesantams įgyti pagrindinį ar vidurinį išsilavinimą	30	Kas mėnesį
41.	Saugumo užtikrinimas įstaigoje - pašalinių asmenų įėjimo kontrolė, rūkymo, konfliktinių situacijų prevencija ir reagavimas į jas	30	Kas mėnesį
42.	Darbas su informacine sistema „Mokinių registras“	30	Kas mėnesį
43.	Techninių darbuotojų skaitmeninių kompetencijų tobulinimas	30	Kas mėnesį
44.	Archyvo tvarkymas Kauno kalėjime Technikos g. 34	30	Kas mėnesį

45.	Konsultacijos eksternams egzaminų klausimais	30	Kas mėnesį
46.	Eksternų dokumentacijos tvarkymas	30	Kas mėnesį
47.	KSJMC viešinimas (socialiniuose tinkluose, reklaminių skrajučių gaminimas, platinimas ir kt.)	30	Kas mėnesį
48.	Pamokų vadavimas 10 ir daugiau val. per savaitę	30	Kas mėnesį
49.	Už konsultacijas asmenims, įgijusiems vidurinį išsilavinimą ir pageidaujantiems geriau pasirengti tolimesniam mokymuisi už 13-21 val.	30	Po konsultacijų
50.	Dalyvavimas šalies ir tarptautiniuose projektuose	30	Kas mėnesį
51.	Pedagoginių darbuotojų konsultavimas pamokose taikant postkognityvinės, postneuroedukologijos ir kitas naujai diegiamas ugdymo metodikas	30	Kas mėnesį
52.	Įstaigos siunčiamų raštų, dokumentų kalbos redagavimas	30	Kas mėnesį
53.	Mokytojų poreikių tyrimas ir aprūpinimas mokymo priemonėmis pagal standartą	30	Kas mėnesį

_____

Darbo apmokėjimo sistemos
4 priedas

ATVEJŲ, UŽ KURIUOS SKATINAMI DARBUOTOJAI, SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Kriterijai, pagal kuriuos skatinami darbuotojai	Dydžio intervalas	Periodiškumas
1.	Pagalba ruošiantis, organizuojant ir vykdant egzaminus, Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centrą paskyrus pagrindinės sesijos valstybinių ir mokyklinių brandos egzaminų centru ir bazine mokykla.	iki 2 pareiginių algų dydžio piniginė išmoka	ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus
2.	Pagalba ruošiantis, organizuojant ir vykdant tarpinius patikrinimus, PUPP.	iki 2 pareiginių algų dydžio piniginė išmoka	ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus

_____

Darbo apmokėjimo sistemos
5 priedas

KAUNO SUAUGUSIŲJŲ IR JAUNIMO MOKYMO CENTRO MOKYTOJŲ, PAGALBOS MOKINIUI SPECIALISTŲ, DIREKTORIAUS, DIREKTORIAUS PAVADUOTOJŲ UGDYMUI PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR MOKYTOJŲ, PAGALBOS MOKINIUI SPECIALISTŲ DARBO KRŪVIO SANDARA

I SKYRIUS
MOKYTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA

1. Šiame skyriuje nurodytų darbuotojų pareiginės algos koeficientai:

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)						
	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	1,1886	1,1930	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Vyresnysis mokytojas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Mokytojas metodininkas			1,3967	1,4216	1,4669	1,4730	1,4832
Mokytojas ekspertas			1,5872	1,6136	1,6547	1,6620	1,6693

2. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo (dirbantiems bendrojo ugdymo mokykloje, skirtoje mokiniams, dėl nepalankių aplinkos veiksnių turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių, pagal bendrojo ugdymo ir neformaliojo švietimo programas) visiems mokytojams didinami iki 15 procentų.

3. Pareiginės algos koeficientai už rezultatyvų Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro žinomumo didinimą (klientų pritraukimą į ugdymo įstaigą) didinami iki 10 procentų (4 proc. – už 1 mokinio pritraukimą į ugdymo įstaigą, 7 proc. – už 2 mokinių, 10 proc. už 3 ir daugiau mokinių pritraukimą į ugdymo įstaigą).

4. Mokytojų, dirbančių 1 etatu, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos (kontaktinės ir nekontaktinės). Darbo laiką sudaro:

4.1. kontaktinės valandos, skiriamos bendrojo ugdymo srities (dalyko) programoms įgyvendinti pagal ugdymo (mokymo) planuose numatytas valandas, švietimo pagalbai (konsultacijoms), neformaliojo

švietimo programoms – pagal programoje numatytas valandas, ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, vadovauti klasėms;

4.2. valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir su veikla Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro bendruomenėje.

5. Veiklų, susijusių su profesiniu tobulėjimu, aprašą tvirtina švietimo, mokslo ir sporto ministras, atsižvelgdamas į socialinių partnerių ir pedagogų rengimo centrų pasiūlymus

6. Mokytojo, dirbančio 1 etatu, valandų skaičius per mokslo metus:

Pareigybė	Kontaktinės valandos ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti	Valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei	Iš viso
Mokytojas	1010–1410	102–502	1512

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

8. 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, mokyti; šiuo atveju ne mažiau kaip 355 valandos skiriamos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti.

II SKYRIUS
SPECIALIŲJŲ PEDAGOGŲ, LOGOPEDŲ IR KARJEROS SPECIALISTŲ PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA

9. Šiame skyriuje nurodytų darbuotojų pareiginės algos koeficientai:

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)						
	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							
Specialusis pedagogas, logopedas, karjeros specialistas	1,1886	1,1930	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							

Specialusis pedagogas, logopedas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas			1,3967	1,4216	1,4669	1,4730	1,4832
Specialusis pedagogas ekspertas, logopedas ekspertas			1,5872	1,6136	1,6547	1,6620	1,6693

10. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo (dirbantiems mokykloje, skirtoje mokiniams, dėl nepalankių aplinkos veiksnių turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių) specialistams didinami iki 15 procentų.

11. Pareiginės algos koeficientai už rezultatyvų Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro žinomumo didinimą (klientų pritraukimą į ugdymo įstaigą) didinami iki 10 procentų (4 proc. – už 1 mokinio pritraukimą į ugdymo įstaigą, 7 proc. – už 2 mokinių, 10 proc. už 3 ir daugiau mokinių pritraukimą į ugdymo įstaigą).

12. Specialiųjų pedagogų, logopedų, dirbančių mokyklose, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos, iš jų 18 valandų skiriama tiesioginiam darbui su mokiniais, 18 valandų – netiesioginiam darbui su mokiniais (veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, kitais ugdymo procese dalyvaujančiais asmenimis, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais) ugdymo ir (ar) švietimo pagalbos klausimais ir kita). Karjeros specialistų darbo laikas – 36 valandos. 60 procentų šių darbuotojų darbo laiko skiriama tiesioginiam darbui su mokiniais teikiant ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir profesinio konsultavimo paslaugas, o kita darbo laiko dalis skiriama netiesioginiam darbui su mokiniais (veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais asmenimis ugdymo karjerai, profesinio informavimo ir profesinio konsultavimo klausimais ir kita).

III SKYRIUS
PSICHOLOGŲ ASISTENTŲ, PSICHOLOGŲ, SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA

13. Šiame skyriuje nurodytų darbuotojų pareiginės algos koeficientai:

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)						
	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	1,1886	1,1930	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Socialinis pedagogas, ketvirtos kategorijos psichologas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Vyresnysis socialinis pedagogas, trečios kategorijos psichologas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Socialinis pedagogas metodininkas, antros kategorijos psichologas			1,3967	1,4216	1,4669	1,4730	1,4832
Socialinis pedagogas ekspertas, pirmos kategorijos psichologas			1,5872	1,6136	1,6547	1,6620	1,6693

14. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo (dirbantiems mokykloje, skirtoje mokiniams, dėl nepalankių aplinkos veiksnių turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių) specialistams didinami iki 15 procentų.

15. Pareiginės algos koeficientai už rezultatyvų Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo

centro žinomumo didinimą (klientų pritraukimą į ugdymo įstaigą) didinami iki 10 procentų (4 proc. – už 1 mokinio pritraukimą į ugdymo įstaigą, 7 proc. – už 2 mokinių, 10 proc. už 3 ir daugiau mokinių pritraukimą į ugdymo įstaigą).

16. Psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų darbo laikas per savaitę yra 36 valandos. 60 procentų šių darbuotojų darbo laiko skiriama tiesioginiam švietimo pagalbos darbui: mokinių švietimo pagalbos ir (arba) specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, mokiniams, jų tėvams (globėjams, rūpintojams) konsultuoti, taip pat Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 23^1 straipsnio 4 dalyje nustatytais atvejais – mokytojams ir kitiems švietimo įstaigos darbuotojams konsultuoti, vesti jiems užsiėmimus, o kita jų darbo laiko dalis skiriama netiesioginiam švietimo pagalbos darbui: veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais asmenimis ugdymo ir (arba) švietimo pagalbos klausimais ir kita.

IV SKYRIUS
DIREKTORIAUS IR DIREKTORIAUS PAVADUOTOJŲ UGDYMUI PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

17. Direktoriaus pareiginės algos koeficientai:

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 200	2,3363	2,4213	2,4797
201–400	2,5524	2,5743	2,5758
401–600	2,5619	2,5792	2,5855
601–1 000	2,7480	2,7543	2,7590
1 001 ir daugiau	2,7543	2,7573	2,7669

18. Pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientai:

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 500	2,2778	2,2827	2,2856
501 ir daugiau	2,2920	2,3235	2,3568

19. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo (dirbantiems mokykloje, skirtoje mokiniams, dėl nepalankių aplinkos veiksnių turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių) pavaduotojams ugdymui didinami iki 15 procentų.

20. Pareiginės algos koeficientai už rezultatyvų Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro žinomumo didinimą (klientų pritraukimą į ugdymo įstaigą) didinami iki 10 procentų (4 proc. – už 1 mokinio pritraukimą į ugdymo įstaigą, 7 proc. – už 2 mokinių, 10 proc. už 3 ir daugiau mokinių pritraukimą į ugdymo įstaigą).

21. Pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į mokinių skaičių einamųjų metų rugsėjo 1 dieną.

V SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

22. Pedagoginių darbuotojų koeficientai perskaičiuojami 2 kartus per metus (rugsėjo 1 d. ir sausio 1 d.).

23. Mokytojai, pagalbos mokiniui specialistai informuoja paskirtą direktoriaus pavaduotoją ugdymui apie per nustatytą laikotarpį (sausio 1 d. – rugpjūčio 31 d. ir rugsėjo 1 d. – gruodžio 31 d.) jų į Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centrą pritrauktus mokytis mokinius.

24. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui patikrina, ar šie mokiniai yra registruoti Mokinių registre ir jau mokosi Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centre.

25. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui informuoja įstaigos vadovą apie rezultatyvų Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro žinomumo didinimą ir pateikia konkrečius mokytojų pritrauktų mokinių skaičius.

26. Direktoriaus pavaduotojų ugdymui pritrauktų mokinių skaičių patikrina Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro direktorius.

SUDERINTA
Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro
Darbo tarybos pirmininkė

Birutė Jurkšaitė