

PATVIRTINTA

Visagino vaikų lopšelio-darželio „Auksinis raktelis“
direktoriaus 2022 m. kovo 8 d. įsakymu Nr. P-49

VISAGINO VAIKŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „AUKSINIS RAKTELIS“ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šis tvarkos aprašas (toliau Tvarka) nustato Visagino vaikų lopšelio-darželio „Auksinis raktelis“ (toliau Mokykla) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, materialines pašalpas, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, kasmetinį veiklos vertinimą.

2. Tvarka parengta vadovaujantis 2017 m. sausio 17 d. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijos narių atlygio už darbą įstatymu Nr. XIII-198 (toliau – DAĮ) .

3. Tvarkoje vartojamos sąvokos atitinka DAĮ, Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau DK) vartojamas sąvokas.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS

4. Mokyklos darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

4.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas

4.1.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

4.1.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu, taip pat mokytojų pareigybės;

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

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

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

5. Mokyklos darbuotojų pareigybių grupės:

5.1. A2 lygio:

5.1.1. direktoriaus pavaduotojas ugdymui - pareigybė priskiriama biudžetinių įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų pareigybių grupei.

5.1.2. mokytojas, švietimo pagalbos specialistas – pareigybės priskiriamos specialistų grupei;

5.1.3. ūkio skyriaus vedėjas - pareigybė priskiriama administracijos padalinių vadovų ir jų pavaduotojų pareigybių grupei;

5.2. B lygio: maitinimo organizavimo specialistas, vyriausiasis buhalteris, buhalteris, sekretorius-archyvaras - pareigybės priskiriamos specialistų grupei;

5.3. C lygio: auklėtojo padėjėjas, mokytojo padėjėjas, sandėlininkas, virėjas, elektrikas-elektros įrenginių šaltkalvis, santechnikas - pareigybės priskiriamos kvalifikuotų darbuotojų grupei;

5.4. D lygio: kiemsargis, skalbėjas, valytojas, virtuvės pagalbinis darbuotojas, pagalbinis darbininkas - pareigybės priskiriamos nekvalifikuotų darbininkų grupei.

6. Mokyklos direktorius tvirtina darbuotojų pareigybių sąrašą, naudodamasis Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi.

7. Mokyklos direktorius tvirtina darbuotojų pareigybių sąraše esančių pareigybių aprašymus vadovaujantis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtinta Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokytojus, pareigybių aprašymo metodika. Mokytojų pareigybių aprašymus tvirtina vadovaujantis Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtinta metodika.

8. Mokyklos darbuotojo pareigybės aprašyme turi būti nurodyta:

8.1. pareigybės grupė;

8.2. pareigybės pavadinimas;

8.3. konkretus pareigybės lygis;

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

8.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

III SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

9. Mokyklos darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

9.1. pareiginė alga (mėnesinė alga – pastovioji ir kintamoji dalys arba pastovioji dalis);

9.2. priemokos;

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

9.4. premijos.

10. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jei kolektyvinės sutarties nėra, direktorius privalo nustatyti darbo apmokėjimo sistemą ir dokumentų valdymo sistemoje „Kontora“ sudaryti galimybę darbuotojams su ja susipažinti. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

11. Darbo apmokėjimo sistemoje detalizuojami darbuotojų pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijai (išsilavinimas, profesinio ir (ar) vadovaujamo darbo patirtis, veiklos sudėtingumas, darbo krūvis, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas ir pan.) ir pagal kiekvieną kriterijų nustatyti konkretūs pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžiai, šios Tvarkos 26 punkte nustatytais pagrindais padidintos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžiai, 24 punkte nustatyti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimo iki 100 procentų kriterijai ir jų dydžiai, 39, 40, 41, 42, 43 ir 44 punktuose nurodytos pareiginės algos kintamosios dalies nustatymo tvarka ir procentiniai dydžiai, 45 ir 51 punktuose nustatyta priemokų ir premijų skyrimo tvarka 48, 49 ir 50 punktuose numatyto mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą tvarka ir dydžiai.

12. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Seimo patvirtintas atitinkamų metų

Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų bei valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis (toliau – bazinis dydis). Pareiginė alga apskaičiuojama: atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio.

IV SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOJI DALIS

13. Mokyklos darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais.

14. Mokyklos ūkio skyriaus vedėjo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas darbo apmokėjimo sistemoje nustatomas pagal Tvarkos 2 priedą, atsižvelgiant į pareigybės lygį, vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniams, profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas darbas, analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbui, arba vykdytos funkcijos, analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms, kitus darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus.

15. Mokyklos darbuotojų, išskyrus direktoriaus pavaduotoją ugdymui, ūkio skyriaus vedėją, mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal Tvarkos 3, 4 priedus, atsižvelgiant į pareigybės lygį ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas darbas, analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijos, kitus darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus.

16. Darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo Aprašo 23 punkte nustatyta tvarka:

16.1. pasikeitus DAĮ nustatytiems darbuotojo profesinio darbo patirties metams, pagal kuriuos nustatomas darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas;

16.2. papildžius darbuotojo pareigybės aprašymą naujomis funkcijomis.

17. Konkretus darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas įvertinus šiuos darbuotojo pareigybę ir darbuotojo asmeninę patirtį apibrėžiančius kriterijus:

17.1. veiklos (darbo) sudėtingumą;

17.2. darbo krūvį;

17.3. atsakomybės lygį;

darbo sąlygas;

papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą.

18. Nustatant darbuotojo veiklos (darbo) sudėtingumą įvertinami:

18.1. atliekamo fizinio darbo sunkumas;

18.2. vykdomo protinio darbo sudėtingumas (intensyvumas, įtampa ir pan.);

18.3. darbų rutiniškumas (tapačių užduočių pasikartojimas, naujų užduočių atsiradimas ir pan.);

18.4. gaunamų užduočių apibrėžtumas (vyrauja apibrėžtos užduotys, atliekamos pagal standartus, neapibrėžtos užduotys, reikalaujančios savarankiškai ieškoti (naudotis) informacija, būtinos specialiosios žinios užduoties įvykdymui ir pan.);

18.5. dalyvavimas funkcijos atlikime (darbas savarankiškas, darbuotojo priimami

funkcijai atlikti reikalingi sprendimai, funkcija vykdoma pagal kitų asmenų priimtus sprendimus (nurodymus) ir pan.);

18.6. sprendimų priėmimo poreikis ir sudėtingumas (būtinai greiti sprendimai, sprendimai, kuriems reikia analitinio situacijos įvertinimo, priimamų sprendimų įtaka funkcijos atlikimui ar darbdaviui);

18.7. funkcijos atlikimo pagrindai (būtinumas išmanyti ir taikyti įstatymus ir įstatymų lydimojusius teisės aktus, funkcijos atlikimas tik pagal Mokyklos patvirtintus vidaus dokumentus ir pan.);

18.8. papildomi veiksniai, būtinai funkcijos atlikimui (užduočių atlikimas reikalauja kūrybiškumo, naujoviškumo, tikslaus vidinės ir išorinės aplinkos ryšių įvertinimo ir pan.).

19. Nustatant darbo krūvį įvertinami:

19.1. gaunamų užduočių kiekis;

19.2. laikas, skiriamas užduočiai atlikti, ir laikas, reikalingas užduočiai atlikti;

19.3. darbų (užduočių), atliekamų skubos tvarka, kiekis;

19.4. staigūs ir dažni darbo krūvio pasikeitimai;

19.5. funkcijų, atliekamų pagal teisės aktuose nustatytą reglamentavimą, kiekis (atliekamų pagal vadybos sistemos standarto reikalavimus, įstatymuose ar lydimojuose teisės aktuose nustatytas procedūras ir pan.).

20. Nustatant atsakomybės lygį įvertinami:

20.1. nustatyta atsakomybė už finansines ar materialines vertybes;

20.2. valdomos materialinės ar finansinės vertybės ir galimi nuostoliai (nuostolių (žalos) tikimybė, nuostolių (žalos) mastas ir kt.);

20.3. funkcijos, susijusios su kontrolės vykdymu;

20.4. funkcijos, susijusios su viešai neskelbtinos ir netiekintos informacijos tvarkymu;

20.5. priimamų sprendimų įtaka darbovietai, joje dirbantiems ar tretiesiems asmenims.

21. Vertinant darbuotojo darbo sąlygas, įvertinami:

21.1. rizikos faktoriai, nustatyti darbuotojo darbo vietai;

21.2. darbas, veikiamas aplinkos veiksnių (oro temperatūros, triukšmo, dulkių, cheminio užterštumo ir pan.);

21.3. psichologinė, nervinė įtampa, sąlygota atliekamo darbo pobūdžio.

22. Nustatant papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą, vertinama:

22.1. darbuotojo savarankiškai įgytos papildomos žinios, įgūdžiai, padedantys pasiekti geresnių rezultatų;

22.2. darbuotojo turimos darbo funkcijai atlikti reikalingos žinios, viršijančios jo pareigybei nustatytus specialiuosius reikalavimus.

23. Kiekvienas Tvarkos 17.1–17.5 papunktyje nustatytas kriterijus įvertinamas balais nuo 1 iki 10. Žemo sudėtingumo, krūvio, atsakomybės, nesudėtingų darbo sąlygų darbas vertinamas nuo 1 iki 3 balų, vidutinio sudėtingumo, krūvio, atsakomybės, vidutinio sudėtingumo darbo sąlygų darbas vertinamas nuo 4 iki 7 balų, didelio sudėtingumo, krūvio, atsakomybės, sudėtingų darbo sąlygų darbas vertinamas nuo 8 iki 10 balų. Nustačius bent vieną Tvarkos 17.1–17.5 papunktyje nustatytą kriterijų apibrėžiantį veiksni, nurodytą Tvarkos 17 punkte, skiriama 10 balų. Nenustačius Tvarkos 17 punkte nustatytų kriterijų apibrėžiančių veiksnių, už kriterijų balai neskiriami.

Gautų balų suma sudedama ir dalinama iš visų Tvarkos 17 punkte nustatytų kriterijų skaičiaus. Gautam rezultatui (toliau – rezultatas) esant iki 1, skiriamas minimalus pareiginės algos

pastoviosios dalies koeficientas. Rezultatui esant 1 ir didesniai, minimalus darbuotojo pareigybės grupei DAĮ nustatytas pareiginės algos koeficientas didinamas atitinkamu procentu (gautą rezultatą padauginus iš 10) nuo minimalaus ir maksimalaus koeficientų skirtumo, neviršijant pareigybės grupei nustatyto maksimalaus koeficiento. Gautas koeficiento rezultatas apvalinamas iki skaičiaus šimtųjų dalių.

Tvarkos 17.1-17.5 papunkčiuose nustatytu atveju nustatant darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą iš naujo, darbuotojui paliekamas jo pareigybei nustatytas paskutinis rezultatas, ir atitinkamai padidinamas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas šio punkto 2 pastraipoje nustatyta tvarka, išskyrus, kai turi būti nustatomas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas.

24. Nustatant pareiginės algos pastoviąją dalį, papildomai įvertinamas Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas tam tikrų profesijų atstovų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje. Šiais atvejais Tvarkos 1, 2, 3, 4 ir 5 prieduose nustatyti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 100 procentų. Mokyklos ūkio skyriaus vedėjo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas gali būti didinamas iki 20 procentų, jeigu mokyklos ūkio skyriaus vedėjo vadovaujamo skyriaus pareigybių skaičius, numatytas mokyklos pareigybių sąrašė, yra vienas šimtas ir daugiau.

25. Darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio.

26. A1 lygio pareigybių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 20 procentų.

27. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento padidinimas šios Tvarkos 24 ir 26 punktuose nustatytais pagrindais negali viršyti 100 procentų mokyklos darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio.

28. Mokyklos darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Mokyklos direktorius.

29. Mokyklos darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje pagal šios Tvarkos nuostatas ir Mokyklos darbo apmokėjimo sistemą. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, išskyrus 30 punkte nurodytų darbuotojų, nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai ar nustačius, kad Mokyklos direktoriaus ar jo pavaduotojo pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi, viršija praėjusio ketvirčio Mokyklos darbuotojų 4 vidutinius pareiginių algų (pastoviųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžius. Šios tvarkos 30,31 punktuose nurodytų darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas turi būti nustatomas iš naujo pasikeitus mokinių skaičiui, pedagoginio darbo stažui, kvalifikacinei kategorijai, veiklos sudėtingumui arba nustačius, kad Mokyklos direktoriaus ar jo pavaduotojo ugdymui pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja) viršija praėjusio ketvirčio Mokyklos darbuotojų 4 vidutinius pareiginių algų (pastoviųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžius.

V SKYRIUS

MOKYTOJŲ, PAGALBOS MOKINIUI SPECIALISTŲ, DIREKTORIAUS PAVADUOTOJO UGDYMOUI PAREIGINĖ ALGA IR DARBO KRŪVIO SANDARA

30. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal DAĮ 5 priedą, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

31. Direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal Tvarkos 1 priedą, atsižvelgiant į Mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą.

32. Mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų kvalifikacinės kategorijos, atsižvelgiant į mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų išsilavinimą ir jų turimų kompetencijų, reikalingų profesinei veiklai, visumą, nustatomos švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka. Mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams, įgijusiems vidurinį išsilavinimą, mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams, baigusiems profesinio mokymo programą, įgijusiems vidurinį išsilavinimą ir kvalifikaciją, gali būti suteikiamos atitinkamai mokytojo, vyresniojo mokytojo ar pagalbos mokiniui specialisto, vyresniojo pagalbos mokiniui specialisto kvalifikacinės kategorijos. Mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams, įgijusiems aukštąjį (aukštesnįjį, įgytą iki 2009 metų, ar specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą, gali būti suteikiamos atitinkamai mokytojo, vyresniojo mokytojo, mokytojo metodininko, mokytojo eksperto ar pagalbos mokiniui specialisto, vyresniojo pagalbos mokiniui specialisto, pagalbos mokiniui specialisto metodininko, pagalbos mokiniui specialisto eksperto kvalifikacinės kategorijos. 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.

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

34. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

35. Mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų (specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų, tiflopedagogų, judesio korekcijos specialistų, psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų, auklėtojų, koncertmeisterių, akompaniatorių) darbo krūvio sandara (darbo pareigų paskirstymas pagal laiką) pateikiama Tvarkos 5 priede.

36. Mokytojams ir meninio ugdymo mokytojams pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai dėl veiklos sudėtingumo gali būti didinami 5–10 procentų pagal šiuos kriterijus:

36.1. jeigu grupėje ugdomi 2 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių, ir (arba) 1–3 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

36.2. jeigu grupėje ugdomas vienas ir daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio (mokinių) mokymosi pradžios mokykloje.

37. Mokytojams, meninio ugdymo mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai dėl veiklos sudėtingumo gali būti didinami iki 20 proc. pagal šiuos kriterijus:

37.1. projektų įgyvendinimo laikotarpiu (jei mokytojas, meninio ugdymo mokytojas ar pagalbos mokiniui specialistas nėra projekto vadovas, koordinatorius, neina kitų su darbo santykiais susijusių pareigų projekte) įgyvendinant respublikinio, tarptautinio masto projektus: 1 projektas - 5 procentai., 2-4 projektai – 7 procentai., 5 ir daugiau projektų – 10 procentų. (direktoriaus pavaduotojo ugdymui teikimu);

37.2. dalyvavimo respublikinėse programose, pilotiniuose projektuose išbandant naujus veiklos modelius laikotarpiu – 7 procentai (direktoriaus pavaduotojo ugdymui teikimu);

37.3. masinio renginio organizavimo ir pravedimo savivaldybės ar respublikos mastu laikotarpiu, bet ne ilgiau, kaip 2 mėnesius – 20 procentų (direktoriaus pavaduotojo ugdymui

teikimu);

37.4. mokyklos bendro renginio visoms darželio grupėms organizavimo ir pravedimo laikotarpiu, bet ne ilgiau, kaip 1 mėnuo – 10 procentų.

38. Jeigu mokytojo, dirbančio pagal ikimokyklinio ar priešmokyklinio ugdymo programą, ir meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas veikla atitinka du ir daugiau 36 ir 37 punktuose nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais.

VI SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOJI DALIS

39. Mokyklos darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies dydis priklauso nuo jų praėjusių metų veiklos vertinimo pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, išskyrus šios Tvarkos 41 punkte nurodytus atvejus.

40. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir mokama iki darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo metu šios Tvarkos 66 punkte nurodyto sprendimo įsigaliojimo dienos. Jeigu pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas padidintas pagal šios Tvarkos 17 ir 24 punktus, kintamoji dalis skaičiuojama nuo padidintos pastoviosios dalies.

41. Mokyklos darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta nuo jo darbo Mokykloje pradžios arba pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ji negali būti didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimtos šios Tvarkos 66 punkte nurodyto sprendimo įsigaliojimo dienos

42. Perkėlus Mokyklos darbuotoją į kitas pareigas toje pačioje Mokykloje arba kitoje, biudžetinėje įstaigoje (biudžetinės įstaigos reorganizavimo atveju), pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito Mokyklos darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto šios Tvarkos 66 punkte nurodyto sprendimo įsigaliojimo dienos

43. Konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies procentinius dydžius pagal Mokyklos darbo apmokėjimo sistemą nustato Mokyklos direktorius.

44. Darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

VII SKYRIUS PRIEMOKOS

45. Mokyklos darbuotojui, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos šios priemokos:

45.1. už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;

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

45.3. už papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu vykdymą;

45.4. už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.

46. 45.1, 45.2, 45.3 punktuose nustatytos priemokos gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio ir gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos. Šių priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. 45.4 punkte nustatyta priemoka gali siekti iki 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio ir gali būti skiriama iki darbo, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, pabaigos.

47.45.4 punkte nustatyta priemoka neskiriama, jeigu Mokyklos darbuotojui karantino metu taikomi specialiuose įstatymuose nustatyti darbo apmokėjimo dydžiai.

VIII SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES BEI VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, BUDĖJIMĄ

48. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

49. Už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis.

50. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš 48 ir 96 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

IX SKYRIUS

PREMIJOS

51. Mokyklos darbuotojams gali būti skiriamos premijos, neviršijant Mokyklos darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

51.1. atlikus vienkartinės Mokyklos veiklai ypač svarbias užduotis. Ypač mokyklos veiklai svarbi užduotis gali būti:

51.1.1. ugdytinių pasiekimai savivaldybėje, šalyje;

51.1.2. reikšmingo Mokyklai renginio organizavimas ir pravedimas;

51.1.3. savivaldybės, respublikinio ar tarptautinio projekto rengimas, vykdymas ar koordinavimas (kai nenumatytas apmokėjimas);

51.1.4. vienkartinė ypač svarbi Mokyklai veiklos užduotis, suformuluota raštu Mokyklos direktoriaus įsakymu ir kt.;

51.2. labai gerai įvertinus Mokyklos darbuotojo veiklą;

51.3. įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį;

51.4. kitais Mokyklos direktoriaus ir Mokyklos lygmens kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais.

52. Kiekvienu atveju, nurodytu šios Tvarkos 51 punkte, premija gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus. Premija negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

53. Aprašo 51.1 papunktyje nustatyta atveju sprendimą dėl premijos mokėjimo ir jos dydžio priima Mokyklos direktorius, įvertinęs darbuotojo tiesioginio vadovo ar Mokyklos atstovo tarnybiniame pranešime pateiktą informaciją. Ši premija mokama iš Mokyklos sutaupytų darbo užmokesčio lėšų.

54. Aprašo 51.2 papunktyje nustatyta atveju sprendimą dėl premijos mokėjimo ir jos dydžio priima Mokyklos direktorius, įvertinęs darbuotojo metinio vertinimo išvadą ir joje teikiamą siūlymą.

55. Premija negali būti skiriama Mokyklos darbuotojui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

X SKYRIUS

MATERIALINĖS PAŠALPOS

56. Mokyklos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Mokyklos darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš Mokyklai skirtų lėšų.

57. Mirus Mokyklos darbuotojui, jo šeimos nariams iš Mokyklai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

58. Materialinę pašalpą Mokyklos darbuotojams skiria Mokyklos direktorius ar jo įgaliotas asmuo iš Mokyklai skirtų lėšų.

XI SKYRIUS

DARBUOTOJŲ KASMETINIS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS

59. Mokyklos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti Mokyklos darbuotojų, išskyrus darbininkus, mokytojus ir pagalbos mokiniui specialistus, praėjusių kalendorinių metų užduotis, siektinus rezultatus, jų vertinimo rodiklius ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

60. Mokyklos direktoriaus pavaduotojo ugdymui praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis atitinkamai Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintu švietimo įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų mokyklos darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

61. Metinės užduotys, susijusios su darbuotojo funkcijomis, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai Mokyklos darbuotojui turi būti nustatyti kiekvienais metais iki kovo 1 dienos; Mokyklos darbuotojui, kurio darbo Mokykloje pradžios ar perkėlimo į kitas pareigas data, ar grįžimo iš atostogų vaikui prižiūrėti data yra ne vėlesnė negu spalio 1 diena, – einamaisiais metais per vieną mėnesį nuo darbo Mokykloje pradžios, perkėlimo ar grįžimo į pareigas dienos. Mokyklos darbuotojui, kuris grįžo iš atostogų vaikui prižiūrėti vėliau negu spalio 1 dieną ar kurio darbo Mokykloje pradžios ar perkėlimo į kitas pareigas data yra vėlesnė negu spalio 1 diena, metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamiesiems metams nenustatomi. Prireikus nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamaisiais

metais gali būti pakeisti arba papildyti, bet ne vėliau kaip iki spalio 1 dienos.

62. Metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius Mokyklos darbuotojams nustato ir kasmetinį jų veiklos vertinimą atlieka tiesioginis jų vadovas.

63. Mokyklos darbuotojų praėjusių metų veikla gali būti įvertinama:

- 1) labai gerai;
- 2) gerai;
- 3) patenkinamai;
- 4) nepatenkinamai.

64. Mokyklos darbuotojų veikla įvertinama kiekvienais metais iki kovo 1 dienos, jeigu darbuotojo darbo Mokykloje pradžios data buvo ne vėlesnė negu spalio 1 diena.

65. Tiesioginis Mokyklos darbuotojo vadovas, kartu su Mokyklos darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis įvertinęs darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

1) labai gerai, teikia vertinimo išvadą Mokyklos direktoriui su siūlymu nustatyti darbuotojui pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, ir gali siūlyti skirti premiją pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

2) gerai, teikia vertinimo išvadą Mokyklos direktoriui su siūlymu nustatyti darbuotojui pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio, pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

3) patenkinamai, teikia vertinimo išvadą Mokyklos direktoriui su siūlymu nenustatyti darbuotojui pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

4) nepatenkinamai, teikia vertinimo išvadą Mokyklos direktoriui su siūlymu darbuotojui, išskyrus mokyklos direktoriaus pavaduotoją ugdymui nustatyti mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu Tvarkos 1, 2, 3 ir 4 prieduose tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį ir (ar) profesinę darbo patirtį numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas; mokyklos direktoriaus pavaduotojui ugdymui nustatyti vienetu mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą. Su darbuotoju gali būti sudarytas rezultatų gerinimo planas (pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalį), kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Rezultatų gerinimo plano vykdymo rezultatus įvertinus nepatenkinamai, su darbuotoju sudaryta darbo sutartis gali būti nutraukiama pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

66. Mokyklos direktorius, gavęs iš tiesioginio vadovo darbuotojo įvertinimą, per 10 darbo dienų priima motyvuotą sprendimą pritarti arba nepritarti Mokyklos darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymui dėl šios Tvarkos 65 punkte numatytų nuostatų įgyvendinimo. Šis sprendimas galioja iki kito Mokyklos darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto motyvuoto sprendimo pritarti arba nepritarti Mokyklos darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymui įsigaliojimo dienos.

67. Mokyklos darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo kasmetinio veiklos vertinimo turi teisę skųsti nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

68. Jeigu dėl Mokyklos darbuotojo laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių praleidžiami šio straipsnio 61 ir 64 punktuose nurodyti terminai, darbuotojo veikla įvertinama per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

**XII SKYRIUS.
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

69. Mokyklos direktoriaus ir Mokyklos lygmens kolektyvinėse sutartyse negali būti nustatyta palankesnių darbo apmokėjimo sąlygų, susijusių su papildomu valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto bei kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų lėšų poreikiu, išskyrus šios Tvarkos 51.4 punkte numatytą atvejį.

SUDERINTA

Visagino vaikų lopšelio-darželio „Auksinis raktelis“

Darbo tarybos pirmininkė

Daiva Apyvalienė

2022-03-08