PATVIRTINTA
Trakų r. Lentvario Henriko Senkevičiaus gimnazijos direktoriaus
2024-01-11 įsakymu Nr. V-21
(Direktoriaus 2025-09-01 įsakymo Nr. V-286 redakcija)

TRAKŲ RAJONO LENTVARIO HENRIKO SENKEVIČIAUS GIMNAZIJOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

TURINYS:

I SKYRIUS. BENDROSIOS NUOSTATOS

II SKYRIUS. PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALŲ IR LYGIŲ NUSTATUMO KRITERIJAI

III SKYRIUS. DARBO UŽMOKESČIO SANDARA

IV SKYRIUS. DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI

V SKYRIUS. PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

VI SKYRIUS. PAREIGYBIŲ VIDINIAI LYGIAI IR DARBO LAIKO NORMOS

VII SKYRIUS. PRIEMOKŲ, IŠMOKŲ MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS. DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

VIII SKYRIUS. PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMO, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ, TVARKA

IX SKYRIUS. ĮSTAIGOS VADOVO PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

X SKYRIUS. ATLYGINIMŲ SKAIČIAVIMAS, ESANT NUKRYPIMAMS NUO NORMALAUS DARBO LAIKO

XI SKYRIUS. PEDAGOGAI

XII SKYRIUS. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

PRIEDAI:

Pavyzdinė pareigybės aprašymo forma

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Trakų r. Lentvario Henriko Senkevičiaus gimnazijos (toliau – Įstaiga) Darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato kriterijus, pagal kuriuos formuojami darbuotojų pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinamai ir apdovanojamai, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimą ir mokėjimo tvarką.

2. Pagrindinės šiame tvarkos apraše vartojamos sąvokos:

2.1. **darbuotojas** – asmuo, dirbantis Įstaigoje pagal su juo sudarytą darbo sutartį;

2.2. **darbo sutartis** – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį;

2.3. **darbo užmokestis** – visos darbuotojo pajamos, gaunamos už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį su Įstaiga, t. y. pareiginis atlyginimas (pastovioji dalis ir kintamoji dalis), priedai, priemokos ir premijos. Fiksuotas darbo užmokestis yra mokamas už tiesioginių pareigų vykdymą, mokamas kas mėnesį ir dažniausiai nekinta metų bėgyje, išskyrus tuos atvejus, kai jis peržiūrimas. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, fiksuotą darbo užmokestį sudaro pareiginė alga ir kintama atlygio dalis, kuri mokama kas mėnesį (jei tokia nustatoma);

2.4. **darbuotojo profesija** – tai žmogaus atliekamas darbas, o ne jo turimas išsilavinimas ar kvalifikacija.

2.5. **Lietuvos profesijų klasifikatorius** – tai susisteminta informacija apie profesijas, tvarkoma elektroninėmis priemonėmis. Klasifikatoriuje pateikiami pagal tam tikrą struktūrą sudaryti profesijų ir jų grupių kodai, pavadinimai ir aprašai. Klasifikatorius naudojamas profesijų duomenims grupuoti registruose ir informacinėse sistemose.

2.6. **pareigybė** – unikalus atsakomybių, įgaliojimų, užduočių ir laukiamų rezultatų rinkinys, kuriam gerai atlikti reikalinga tam tikra darbuotojo patirtis, žinios, gebėjimai, asmeniniai įgūdžiai ir pan. Unikalias pareigybės atspinti pareigybių aprašymai. Pareigybės kodas parenkamas pagal profesijuklasifikatorius.lt;

2.7. **pareigybių lygiai** – įstaigos vidiniai pareigybių lygiai, kurie atspindi pareigybių grupavimą pagal darbo turinio kompleksiškumą;

2.8. **pareiginis atlyginimas** – pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio;

2.9. **priemoka** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, darbuotojui mokama už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, ar už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą.

3. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis.

4. Nekvalifikuoto darbo darbininko valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytus minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Kvalifikuotas darbas apmokamas ne mažiau negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos.

5. Ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui.

6. Darbo užmokestis mokamas darbuotojams, einantiems pareigas pagal direktoriaus patvirtintą pareigybių sąrašą. Įstaigoje taikoma laikinė darbo apmokėjimo sistema.

7. Kiekvienoje darbo sutartyje sulygstama dėl: pareigybės pavadinimo, pareiginės algos dalies dydžio, darbo laiko režimo, darbo laiko normos, atostogų laikotarpio, pareigybės aprašyme nustatytų funkcijų ir papildomo darbo vykdymo.

8. Darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal tinkamai užpildytus ir buhalterijai pateiktus darbo laiko apskaitos žiniaraščius. Padalinių darbuotojų darbo laiko apskaitos žiniaraščius pildo direktoriaus įsakymu paskirti darbuotojai. Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje kompiuteriu žymimas kiekvieną dieną dirbtas laikas ir neatvykimo į darbą atvejai. Darbo laikas žymimas valandomis ir minutėmis, o neatvykimo į darbą atvejai – sutartiniais ženklais. Tinkamai užpildyti, pasirašyti, nurodžius pareigas, vardą ir pavardę, patvirtinti direktoriaus, darbo laiko apskaitos žiniaraščiai pateikiami apskaitos tvarkytojui per dvi darbo dienas mėnesiui pasibaigus. Darbo užmokestis mokamas pervedant į darbuotojo asmeninę sąskaitą. Laiku neišmokėjus darbo užmokesčio, po 7 kalendorinių dienų, už kiekvieną praleistą dieną priskaičiuojami ir išmokami norminiuose aktuose numatyti nustatyto dydžio delspinigiai.

9. **Pareigybių grupės:**

9.1. Įstaigos direktorius tvirtina Įstaigos darbuotojų pareigybių sąrašus, naudodamasis patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodu (LR ŪM 2013-03-06 įsak. Nr. 4-171 „Dėl Lietuvos profesijų klasifikatoriaus LPK 2012 patvirtinimo“; nuo 2024-07-01 įsigalioja naujas Lietuvos profesijų klasifikatorius patvirtintas LR EIM 2023-11-30 įsak. Nr. 4-672) ir pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti.

9.2. Įstaigos direktorius tvirtina Įstaigos darbuotojų pareigybių aprašymus, o biudžetinės įstaigos vadovo pareigybės aprašymą tvirtina į pareigas priimanti savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo.

9.3. Darbuotojo pareigybės aprašyme turi būti nurodyta:

9.3.1. pareigybės grupė;

9.3.2. pareigybės pavadinimas;

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

9.3.4. pareigybei priskirtos funkcijos, pavaldumas.

Pareigybių lygiai:

Įstaigos darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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

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

b) A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu, taip pat mokytojų, baleto artistų ir šokėjų bei kilnojamųjų kultūros vertybių restauratorių pareigybės;

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

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

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

9.4. Įstaigos darbuotojų pareigybės skirstomos pagal šias pareigybių grupes:
9.4.1. Direktorius – 1 grupė (pareigybės lygis A1 arba A2);
9.4.2. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui – 1 grupė (pareigybės lygis A1 arba A2);
9.4.3. Pedagogai – 3 grupė (pareigybės lygis A1 arba A2);
9.4.4. Specialistai – 3 grupė (pareigybės lygis A2 arba B);
9.4.5. Kvalifikuoti darbuotojai – 4 grupė (pareigybės lygis C);
9.4.6. Darbininkai – 5 grupė (pareigybės lygis D).
9.5. Prie vadovaujančių darbuotojų priskiriami: vadovo pavaduotojai.

II SKYRIUS
PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALŲ IR LYGIŲ NUSTATUMO KRITERIJAI

10. Minimalus koeficientas apskaičiuojamas kaip MMA x 1,1.
11. Pareigybių lygiai ir koeficientų nustatymo kriterijai ir intervalai:

	Pareigybių lygiai	Minimalus koeficientas	Minimalaus koeficiento didinimas dėl				Maksimalus koeficientas	Koeficiento didinimo kriterijai			
			Magistro laipsnio	Kvalifikacinės kategorijos	Socialinio darbo	Darbo kultūroje		profesinio darbo patirtis	darbo sudėtingumas	didesnis atsakomybės lygis	papildomų įgūdžių turėjimas
Direktorius	A	1,29	20%	5-50%	21%	1-100%	3,98	10-50%	10-50%	10-50%	10-50%
Direktoriaus pavaduotojai	A arba B	1,04	20%	5-50%	21%	1-100%	3,5	10-50%	10-50%	10-50%	10-50%
Specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams	A	0,88	20%	5-50%	21%	1-100%	3,5	10-50%	10-50%	10-50%	10-50%
	B	0,83	20%	5-50%	21%	1-100%	3,5	10-50%	10-50%	10-50%	10-50%
Kiti specialistai	A	0,70	20%	5-50%	21%	1-100%	3,5	10-50%	10-50%	10-50%	10-50%
	B	0,67	20%	5-50%	21%	1-100%	3,5	10-50%	10-50%	10-50%	10-50%
Kvalifikuoti darbuotojai	C	0,64	ne		21%	1-100%	3,5	10-50%	10-50%	10-50%	10-50%
Darbininkai	D	MMA	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne	ne

12. Darbas laikomas sudėtingu, jeigu:

12.1. darbuotojo veiksmai, kurie leidžia išspręsti sudėtingus veiklos uždavinius, reikalaujančius specifinių organizacinių, technologinių ir kitų savybių, taip pat darbas lauko sąlygomis, pasirengimas renginiams;

12.2. jeigu darbuotojo veiklos sudėtingumas yra laikino pobūdžio, nustatytą laikotarpį prie pareiginės algos mokama priemoka;

12.3. jeigu darbuotojo veiklos sudėtingumas yra nuolatinio pobūdžio, darbo laikotarpiu nustatyta dalimi yra didinama pareiginė alga.

13. **Bazinio darbo užmokesčio didinimas:**

13.1. Didinama bazinė suma:

13.1.1. už darbo stažą nuo 10%;

13.1.2. už vadovavimą nuo 10%;

13.1.3. už kvalifikaciją nuo 10 %;

13.1.4. už specialybės ir kvalifikacijos darbuotojų paklausą darbo rinkoje nuo 10%;

13.1.5. dėl sudėtingų operacijų vykdymo 10%.

13.1.6. dėl papildomos užduoties atlikimo nuo 10%.

13.1.7. Pareiginė alga gali būti didinama iki 100 procentų, bet negali viršyti vadovo maksimalaus koeficiento.

14. Minimalusis darbo užmokestis:

14.1. Minimalusis darbo užmokestis – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą.

14.2. Įstaigoje nekvalifikuoto darbo darbininkams taikoma Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga ir minimalusis valandinis atlygis.

14.3. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai. Nekvalifikuotų pareigybių sąrašas pateikiamas 2013 m. kovo 6 d. LR ūkio ministro įsakyme Nr. 4-171 „Dėl Lietuvos profesijų klasifikatoriaus LPK 2012 patvirtinimo“ (nuo 2024-07-01 įsigalioja naujas Lietuvos profesijų klasifikatorius patvirtintas LR EIM 2023-11-30 įsak. Nr. 4-672).

15. Pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis 1785,40 Eur.

16. Darbo užmokesčio intervalų peržiūros aspektai:

1) kartą per metus yra perskaičiuojami fiksuoto darbo užmokesčio intervalai,

2) darbo užmokesčio dydžių keitimas priklauso nuo turimo darbo užmokesčio fondo galimybių,

3) siekiamybę mokėti darbo rinkos sąlygas atitinkantį darbo užmokestį.

17. Darbo užmokesčio perskaičiavimas (naujas koeficientas apvalinamas iki 2 skaičių po kablelio):

III SKYRIUS
DARBO UŽMOKESČIO SANDARA

18. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

1) pareiginė alga;

2) priemokos;

3) piniginė išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje

taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

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

5) kintamoji dalis, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą.

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

arba

Koeficiento didinimas, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali būti keičiamas 0,06-0,18 pareiginės algos koeficientu.

IV SKYRIUS
DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI

20. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

21. Bazinis ir esminis veiksmingos darbo apmokėjimo sistemos principas – panašus atlygis už panašų darbą. Pareigybė nevertinama pagal konkretaus darbuotojo gebėjimus ir jo darbo rezultatus. Vertinamos pareigybės, kurioms numatytas pilnas standartinės darbo dienos krūvis. Grupuojant pareigybes į lygius neatsižvelgiama į darbo krūvio padidėjimą arba sumažėjimą (už tai skiriamas papildomas atlyginimas).

22. Darbuotojų koeficientai negali viršyti vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, išskyrus tuos atvejus, kai pareigybės yra trūkstamų profesijų sąraše, kultūros ir meno darbuotojai yra įgiję nacionalinį ir tarptautinį pripažinimą arba kai darbuotojas turi kvalifikacinę kategoriją

23. Nustatoma įstaigos vidinių pareigybių lygių struktūra, kurioje aukščiausias lygis yra 10, priskiriamas vadovui, žemiausias yra 1, priskiriamas darbininkui. Grupavimas į pareigybių lygius atliekamas:

1) vidinio palyginimo tarpusavyje būdu – pagal sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį įstaigos vertės kūrimo grandinėje, t. y. vaidmenį realizuojant įstaigos misiją. Grupuojama pagal darbo turinio skirtumus, konkrečių pareigybių numatomus gebėjimus išpildyti pareigybėje numatytus reikalavimus, t. y. unikalią darbuotojo kompetenciją ir rezultatus.

Nr.	Pareigybių lyginimo kriterijai	Sąlyginės skalės (nuo ↔ iki) aprašas
1.	Kokybiškam (tinkamam) darbo atlikimui reikalingos profesinės žinios ir patirtis	instrukcijų supratimas darbo eigoje ↔ mokslo/ profesinės disciplinos ekspertiškumas nacionaliniame ar tarptautiniame lygmenyje
2.	Veiklos planavimo, organizavimo, integravimo laikotarpis ir aprėptis	savo paties veikla trumpame laikotarpyje ↔ didelės komandos ar įstaigos veikla ilgame laikotarpyje
3.	Bendravimo ir bendradarbiavimo ratas ir pobūdis, reikalingas realizuoti pareigybei keliamus tikslus	informacijos perdavimas kolegoms ↔ darbas su kintančiomis išorinėmis suinteresuotomis šalimis, siekiant jų įsitraukimo ir motyvacijos
4.	Pareigybės veiklą reglamentuojančių dokumentų, procesų ir procedūrų apibrėžtumo laipsnis	didelę dali darbo veiklos reglamentuoja vidiniai ar nedidelis skaičius išorinių dokumentų ↔ didžiąją darbo dalį sudaro naujų precedentų ir reglamentų kūrimas neapibrėžtose situacijose
5.	Atsakomybė už žmones	neturi pavaldinių ↔ kuruoja, konsultuoja kitus kolegas ↔ vadovauja stambiam padaliniui ar įstaigai
6.	Pareigybės darbo rezultato ar kuruojamos srities įtaka įstaigos misijos realizavimui	kuria rezultatus, kurie yra tarpinė informacija ar paslaugos kitiems darbuotojams ↔ kuruoja įstaigos misijai realizuoti kritišką sritį

Šaltinis: STRATA

Įstaigos vidinis pareigybės lygis	Vadovai	Padalinys 1	Padalinys 2	Administracija	Įstaigos vidinis pareigybės lygis
10	Įstaigos vadovas				10
9	Vedėjas (didelis skyrius) Vedėjas (teisėkūra)				9
8	Vedėjas (mažas skyrius) Grupės vadovas Patarėjas (kuruojantis sritį su priskirtais darbuotojais)				8
7	Patarėjas (plati sritis)	Patarėjas (patyręs)		Komunikacijos vadovas	7
6	Patarėjas (siaura sritis)	Patarėjas (standartinis)	Patarėjas Vyriausiasis specialistas		6
5		Vyriausiasis specialistas		Personalo specialistas	5
4		Vyresnysis specialistas (išmano visas sritis)		Administratorė (vadovų)	4
3		Vyresnysis specialistas (rutina)	Specialistas	Administratorė	3
2				Ūkio darbuotojas	2
1				Valytojas	1

Šaltinis: STRATA

arba

2) analitiniu – ekspertiniu būdu. Pareigybės vertinamos, naudojant tam tikrus kriterijus, kurie turi kiekybines skales.

24. Įstaigos pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama šiais atvejais:

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

24.2 steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra įstaigoje.

V SKYRIUS
PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

25. **Įstaigoje nustatomos tokios pareigybių grupės:**

25.1. Direktorius (1 grupė);

25.2. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui (1 grupė);

25.3. Pedagogai (3 grupė);

25.4. Specialistai (3 grupė);

25.5. Kvalifikuoti darbuotojai (4 grupė);

25.6. Darbininkai (5 grupė).

26. Kiekviena grupė dalinama į pogrupius pagal vidinius lygius.

27. Kiekviename lygyje nustatomas koeficientų intervalas pagal profesinį stažą.

28. Pareigybės koeficientas gali būti didinamas atsižvelgiant į darbuotojo specifinius įgūdžius.

29. **Konkurso į pareigybę skelbimas:**

29.1. Konkursas skelbiamas tik į neužimtas vietas arba kai tiksliai žinomas terminas kada vieta atsilaisvina.

29.2. Konkursas skelbiamas įstaigos internetiniame puslapyje www.lhsgimnazija.lt, Valstybės tarnybos portale http://portalas.vtd.lt, Užimtumo tarnybos portale https://uzt.lt.

29.3. Skelbime nurodomas minimalus pareigybės koeficientas.

30. **Darbo sutartyje nurodomas darbo apmokėjimo koeficientas:**

Kai sudaroma darbo sutartis su konkrečiu darbuotoju – darbo sutartyje nurodomas minimalus pareigybės koeficientas padidintas pagal vidinius kriterijus ir darbuotojo asmeninius įgūdžius ir savybės, reikalingus vykdyti pareigybei priskirtas funkcijas.

31. **Darbo sutartyje nurodyto koeficiento keitimas:**

31.1. kai keičiasi profesinis stažas,

31.2. kai darbuotojo veikla vertinama,

31.3. kai keičiasi pareigybės vertinimo kriterijai,

31.4. kai keičiasi pareigybei priskirtos funkcijos.

32. **Apmokėjimo už pavadavimą nustatymas:**

32.1. mokytojams - nesutampančiu su jo pamokų tvarkaraščiu metu, mokoma už faktines pavaduotas valandas (pamokas), taikant mokytojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą;

32.2. sutampančiu su jo darbo metu, bet mokytojui tuo metu nevedant savo pamokos, mokytojui mokoma skaičiuojant dvi pamokas kaip vieną, taikant mokytojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą (atitinkantį jo kvalifikaciją);

32.3. vaduojant kolegų pamokas grupių (klasių) jungimo būdu tuo metu, kai vedamos jų pačių pamokos, mokama už faktines valandas, skaičiuojant dvi jungtas pamokas kaip vieną.

33. **Darbuotojo perkėlimas viduje įstaigos į kitas pareigas:**

Jei darbuotojas perkeliamas į kitas pareigas, pareiginis koeficientas keičiamas šalių susitarimu. Jei darbuotojas nesutinka dėl mažesnio koeficiento, tai perkėlimas į kitas pareigas vykdomas paliekant sutartą darbo apmokėjimo koeficientą kol darbuotojas dirbs įstaigoje.

34. **Darbuotojo perkėlimas į kitą įstaigą:**

Jei darbuotojas perkeliamas į kitą įstaigą, jis perkeliamas su numatytu darbo sutartyje pareiginio atlyginimo koeficientu. Kitos išmokos darbuotojui ir apmokėjimas už papildomą darbą neperkeliami.

VI SKYRIUS
PAREIGYBIŲ VIDINIAI LYGIAI IR DARBO LAIKO NORMOS

Įstaigos vidinis pareigybės lygis	Pareigybė	Pareigybės lygis pagal įstatymą Nr. XIII-198	Minimalus pareigybės darbo apmokėjimo koeficientas	Maksimalus pareigybės darbo apmokėjimo koeficientas	Pareigybės darbo laiko norma
4	Direktorius pavaduotojas ūkio reikalams	B	0,67	3,5	40
5	Vyriausiasis buhalteris	B	0,67	3,5	40
4	Raštinės vedėjas	B	0,67	3,5	40
4	Archyvaras	B	0,67	3,5	40
3	Kompiuterių įrangos operatorius	B	0,67	3,5	40
3	Bibliotekos vedėjas	B	0,67	3,5	40
3	Pailgintos mokymosi dienos grupės specialistas	B	0,67	3,5	40
3	Vyriausiasis virėjas	B	0,67	3,5	40
2	Statinių priežiūros darbininkas	C	0,64	3,5	40
2	Virėjas	C	0,64	3,5	40
2	Mokytojo padėjėjas	C	0,64	3,5	40

VII SKYRIUS
PRIEMOKŲ, IŠMOKŲ MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS. DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

35. Gimnazijos darbuotojams skatinti gali būti taikomos šios priemonės:

35.1. padėka (gali būti taikoma atskirai ar kartu su kitomis skatinimo priemonėmis);

35.2. kvalifikacijos tobulinimo finansavimas ne didesne kaip Gimnazijos darbuotojo 30% pareiginės algos dydžio suma per metus;

35.3. iki 30% pareiginės algos dydžio piniginė išmoka (priklausomai nuo Gimnazijoje turimų lėšų) ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Gimnazijai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius;

35.4. vienkartinė piniginė išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka, atlikus vienkartines ypač svarbias Gimnazijos veiklai užduotis.

36. Skatinimo priemonės, numatytos laikotarpio 35.1. – 35.4. punktuose galimos priklausomai nuo Gimnazijoje turimų lėšų.

37. Jei darbuotojas per paskutinius 6 mėnesius padarė darbo pareigų pažeidimą, jis neskatinamas, išskyrus atvejį, kai jo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

38. Gimnazijos direktoriaus įsakymu darbuotojams skiriamos priemokos nuo 10 iki 80 procentų pareiginės algos dydžio už:

38.1. kito darbuotojo pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas:

38.1.1. darbuotojui, vykdančiam kitų darbuotojų (A, B, C lygio, išskyrus pedagoginių) dalį funkcijų, mokama 20 procentų pareiginės algos dydžio priemoka už 1 mėnesio pavadavimą, 30-70

procentų už pavadavimą nuo 2 – 6 mėnesių, priklausomai nuo atliekamų funkcijų pobūdžio, 80 procentų – vaduojant ilgiau kaip 6 mėnesius.

38.1.2. kitiems D lygio darbuotojams:

38.1.2.1. valytojui – 30 procentų valant 1/3 papildomo ploto ne trumpiau kaip 7 darbo dienas, 50 procentų – valant 1/2 papildomo ploto ne trumpiau kaip 5 darbo dienas;

38.2. skiriant 30 – 80 procentų pareiginės algos dydžio priemoką, už kito darbuotojo pavadavimą, priklausomai nuo darbų pobūdžio;

38.3. papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos, mokama:

38.3.1. direktoriaus pavaduotojui ugdymui:

38.3.1.1. už vadovavimą tarptautinių, respublikinių projektų įgyvendinimui, priklausomai nuo sudėtingumo bei laiko sąnaudų, skiriama 10 procentų priemoka projekto vykdymo metu;

38.3.2. mokytojams, švietimo pagalbos, karjeros specialistams, bibliotekininkams:

38.3.2.1. mokymų bendruomenės nariams organizavimą, metodinės medžiagos parengimą, miesto, šalies, tarptautinių projektų inicijavimą ir koordinavimą – vienkartinė 10 – 20 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.

39. Esant mažesnei kaip 9,5 procentų pareiginės algos dydžio sumai, priemokos sumuojamos arba kaupiamos ir sumokama tą mėnesį, kai pasiekiama 9,5 – 10 procentų pareiginės algos dydžio suma.

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

41. Išmokos skiriamos Gimnazijos direktoriaus įsakymu, neviršijant darbuotojui nustatytos pareiginės algos dydžio ir neviršijant Gimnazijai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

VIII SKYRIUS
PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMO, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ, TVARKA

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

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

44. Biudžetinės įstaigos darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai.

45. Darbuotojo veiklą gali būti įvertinta taip:

1) viršijanti lūkesčius;

2) atitinkanti lūkesčius;

3) iš dalies atitinkanti lūkesčius;

4) neatitinkanti lūkesčių.

46. Jei kintamoji dalis nenustatoma:

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

2) atitinkanti lūkesčius – pareiginės algos koeficientas nesikeičia;

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

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

arba

47. Jei kintamoji dalis nustatoma:

1) viršijanti lūkesčius 15-40 % nuo pastoviosios dalies koeficiento;

2) atitinkanti lūkesčius – 5-10 % nuo pastoviosios dalies koeficiento;

3) iš dalies atitinkanti lūkesčius – pareiginės algos koeficientas nesikeičia;

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

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

1) tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos rezultatais;

2) darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnį pareiginės algos koeficientą;

3) darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

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

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

IX SKYRIUS
ĮSTAIGOS VADOVO PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

50. Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientą ir pareigybės aprašymą tvirtina į pareigas priimanti savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo.

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai ir darbuotojų minimalūs pareiginės algos koeficientai
1.	Biudžetinės įstaigos vadovas		1,29–3,98
2.	Biudžetinės įstaigos vadovo pavaduotojas		1,04

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

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

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

1) viršijanti lūkesčius;

2) atitinkanti lūkesčius;

3) iš dalies atitinkanti lūkesčius;

4) neatitinkanti lūkesčių.

(jeigu biudžetinės įstaigos vadovo veiklos vertinimą buvo įgaliotas atlikti kitas asmuo) rašytiniu motyvuotu pasiūlymu biudžetinės įstaigos vadovą į pareigas priimančio asmens sprendimu (pasirinktinai vienas iš 1–3 punktuose nustatytų atvejų ir papildomai gali būti taikomos šios dalies 4 punkte nustatytos priemonės):

1) biudžetinės įstaigos vadovui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas

arba

2) biudžetinės įstaigos vadovui gali būti taikomos skatinimo priemonės,

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

X SKYRIUS
ATLYGINIMŲ SKAIČIAVIMAS, ESANT NUKRYPIMAMS NUO NORMALAUS DARBO LAIKO

53. Darbuotojų darbo ir poilsio laiką reglamentuoja LR darbo kodekso VIII skyrius „Darbo ir poilsio laikas“.

54. Apmokėjimas už viršvalandinį darbą nustatytas LR darbo kodekso 144 straipsnio 4 dalyje.

55. Apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis numatytas LR darbo kodekso 144 straipsnio 1 dalyje.

56. Darbuotojų darbo laiko nukrypimai turi būti fiksuojami darbo laiko apskaitos žiniaraštyje.

57. Už papildomą darbą apmokamą pagal papildomo darbo pareigybės aprašyme nustatytą lygį ir bazinį dydį, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę patirtį šiam darbui atlikti.

58. Apmokėjimas arba pridėjimas valandų prie atostogų (be apvalinimo):

58.1. viršvalandžiai naktį koef. 2

58.2. viršvalandžiai poilsio dieną koef. 2

58.3. viršvalandžiai švenčių dieną koef. 2,5

58.4. naktį poilsio dieną koef. 2

58.5. naktį švenčių dieną koef. 2,5

XI SKYRIUS
PEDAGOGAI

59. Pagrindinės tvarkoje vartojamos sąvokos:

59.1. **Mokytojas** – asmuo, ugdantis mokinius pagal formaliojo arba neformaliojo švietimo programas.

59.2. **Pedagogas** – asmuo, įgijęs aukštąjį (aukštesnįjį, įgytą iki 2009 metų, arba specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją.

59.3. **Sudėtingas darbas –** darbas su vaikais, kurie turi specialius poreikius arba nurodytas LR biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 2 priede.

60. Pedagogai priskiriami prie A2 lygio.

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

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

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

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

61.4. Pradinio ugdymo programos mokytojo pareigybės aprašyme viena iš privalomų funkcijų – vadovavimas klasei.

61.5. Dalyko mokytojo pareigybės aprašyme galima vadovavimo klasei funkcija.

62. Įstaigos darbuotojų pareigybės papildomos grupe:

62.1. pedagogai (ir švietimo pagalbos specialistai: socialinis pedagogas, psichologas, specialusis pedagogas, logopedas.

62.2. kiti specialistai (bibliotekininkas);

62.3. kvalifikuoti darbuotojai (mokytojų padėjėjai).

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

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

65. Mokytojo darbo krūvio sandaroje nurodoma:

65.1. kontaktinių valandų skaičius;

65.2. valandų, skiriamų ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokomas, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, skaičius;

65.3. valandų, skiriamų vadovauti klasei (grupei), skaičius (jei mokytojas vadovauja klasei (grupei);

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

66. **Pareiginės algos nustatymas:**

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

66.1. Mokytojų pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	1,1041	1,1082	1,1177	1,1381	1,1735	1,1775	1,1844
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	1,1857	1,1886	1,1899	1,1966	1,1994	1,2034	1,2129
Vyresnysis mokytojas		1,2144	1,2185	1,2240	1,2730	1,2797	1,2851
Mokytojas metodininkas			1,2974	1,3206	1,3627	1,3683	1,3778
Mokytojas ekspertas			1,4744	1,4989	1,5371	1,5439	1,5507

66.2. mokytojams pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami:

66.2.1. jei mokytojas moko dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių specialiuosius ugdymosi poreikius mokinius:

Mokytojas moko:	Mokinių skaičius keliose klasėse (grupėse)	Koeficiento didinimo procentai
mokinius, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčius **vidutinius** specialiuosius ugdymosi poreikius	1	2
	2 - 15	1,5 - 8
mokinius, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčius **didelius ar labai didelius** specialiuosius ugdymosi poreikius	1 - 10	3 - 11
	11 - 20	12 - 15

Pastabos:

1. Už vieną mokinį, turintį vidutinius ugdymosi poreikius, ugdomą pagal bendrąsias programas, sudėtingumo koeficientas - 2 procentas. Už kiekvieną kitą mokinį pridedama 0,5 procento;
2. Už vieną didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turintį mokinį – po 3 procentus, už kiekvieną mokinį papildomai – po 1 procentą;
3. Atsižvelgus į konkretaus mokinio situaciją, mokytojui, mokančiam mokinį dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintį vidutinius specialiuosius ugdymosi poreikius, koeficientas gali būti didinamas ir 2 – 5 procentais (pvz. mokinys, turintis autizmo spektro sutrikimų).

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

66.2.2.1. dalyko mokytojui už vieną vaiką didinama 1 procentu, už kiekvieną mokinį papildomai – 0,5 procento;

66.2.2.2. klasių vadovams už vieną vaiką didinama 1 procentu, už kiekvieną mokinį papildomai – 0,5 procento;

66.2.3. dalykų mokytojams didinama už darbą su atnaujinta programa vadovaujantis Nacionalinės švietimo agentūros darbo užmokesčio skaičiavimo nustatyta formule.

67. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo ikimokyklinio ugdymo mokytojams:

67.1. didinami 5-10 procentų mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ugdymo programą, ir meninio ugdymo mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, jeigu grupėje ugdomi 2 ar 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;

67.2. jeigu grupėje ugdomas vienas ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio (mokinių) mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje: už vieną vaiką didinama 1 procentu, už kiekvieną mokinį papildomai – 0,5 procento;

67.3. didinama 5 procentais už darbą su atnaujinta programa.

68. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo mokytojams, dirbantiems pagal priešmokyklinio ugdymo programą:

68.1. didinami 5-10 procentų mokytojams, jeigu grupėje ugdomi 2 ar 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;

68.2. jeigu grupėje ugdomas vienas ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio (mokinių) mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje: už vieną vaiką didinama 1 procentu, už kiekvieną mokinį papildomai – 0,5 procento;

68.3. didinama 5 procentais už darbą su atnaujinta programa;

68.4. mokytojo pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus pedagoginio darbo stažui ir/ar veiklos sudėtingumui, ir/ar kvalifikacinei kategorijai.

Mokytojo darbo krūvio sandara per metus:

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

69. 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; ne mažiau kaip 152 valandos gali būti skiriamos vadovauti klasei (grupei).

70. Mokytojui (jeigu jo pedagoginis darbo stažas iki 2 metų), dirbančiam pagal bendrojo ugdymo programas, per metus skiriama ne daugiau kaip 756 kontaktinės valandos, o dirbančiam pagal profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas) – ne daugiau kaip 924 kontaktinės valandos.

Bendro ugdymo mokytojai, kai pedagoginis stažas virš 2 metų	Norma per metus	Vidutiniškai per savaitę (norma 36 val.)			
		kontaktinių valandų	ugdomai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti	vadovauti klasei (grupei)	valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenėje
Per metus	1512	888	355	152	117
Vidutiniškai per savaitę (norma 36 val.)	36	21	8	4	3
Bendro ugdymo mokytojai, kai pedagoginis stažas iki 2 metų	Norma per metus	Vidutiniškai per savaitę (norma 36 val.)			
Per metus	1512	756	355	152	249
Vidutiniškai per savaitę (norma 36 val.)	36	18	8	4	6

71. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programą, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos, iš jų 31 valanda skiriama tiesioginiam darbui su mokiniais, 5 valandos – netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais ir kt.).

71.1. Meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, darbo laikas per savaitę yra 33 valandos, iš jų 24 valandos skiriamos tiesioginiam darbui su mokiniais, 9 valandos – netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais ir kt.).

72. Psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų, specialiųjų pedagogų, logopedų, pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Psichologo asistentas, specialusis pedagogas, logopedas, socialinis pedagogas	1,1041	1,1082	1,1177	1,1381	1,1735	1,1775	1,1844
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas, socialinis pedagogas, ketvirtos kategorijos psichologas	1,1857	1,1886	1,1899	1,1966	1,1994	1,2034	1,2129
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas, vyresnysis socialinis pedagogas, trečios kategorijos psichologas		1,2144	1,2185	1,2240	1,2730	1,2797	1,2851
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas, socialinis pedagogas metodininkas, antros kategorijos psichologas			1,2974	1,3206	1,3627	1,3683	1,3778
Specialusis pedagogas ekspertas, logopedas ekspertas, socialinis pedagogas			1,4744	1,4989	1,5371	1,5439	1,5507

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
ekspertas, pirmos kategorijos psichologas							

73. Pareiginės algos koeficientai didinami dėl veiklos sudėtingumo:

73.1. pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo didinamas **psichologui, socialiniam pedagogui** konsultuojantiems specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius mokinius pagal poreikį:

73.1.1. 2 procentais, jei konsultuojami 1 – 8 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai;

73.1.2. 3 procentais, jei konsultuojami 1 – 3 didelių arba 9 – 15 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai;

73.1.3. 4 procentais, jei konsultuojami 4 – 6 didelių arba 16 – 20 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai;

73.1.4. 5 procentais, jei konsultuojami 7 ir daugiau didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai;

73.1.5. konsultuojant ir didelių, ir vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius mokinius, procentai sumuojami, pvz.; konsultuojant 1 – 3 didelių, ir 1 – 8 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius mokinius koeficientas didinamas 5 procentais;

73.2. pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo didinamas **specialiajam pedagogui, logopedui,** mokantiems didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius mokinius:

73.2.1. 2 procentais, jei konsultuojami 1 – 8 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai;

73.2.2. 3 procentais, jei konsultuojami 1 – 3 didelių arba 9 – 15 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai;

73.2.3. 4 procentais, jei konsultuojami 4 – 6 didelių arba 16 – 20 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai;

73.2.4. 5 procentais, jei konsultuojami 7 ir daugiau didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai;

73.2.5. konsultuojant ir didelių, ir vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius mokinius, procentai sumuojami, pvz.; konsultuojant 1 – 3 didelių, ir 1 – 8 vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius mokinius koeficientas didinamas 5 procentais;

73.2.6. 5 proc. specialiesiems pedagogams, logopedams, teikiantiems specialiąją pedagoginę pagalbą mokiniams, kuriems skirtas mokymas namuose;

73.3. gali būti didinami 15 – 30 proc. logopedui, specialiajam pedagogui, socialiniam pedagogui, psichologui, jei jie dirba su didesniu mokinių skaičiumi nei priklauso vienai pareigybei;

73.4. švietimo pagalbos specialisto pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus pedagoginio darbo stažui ir/ar veiklos sudėtingumui, ir/ar kvalifikacinei kategorijai.

74. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje didinami

20 procentų.

Darbo laikas per savaitę:

Darbo laiko norma per savaitę	tiesioginiam darbui su vaikais, mokiniais (vaikų, mokinių specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, specialiosioms pratyboms vesti)	netiesioginiam darbui su vaikais, mokiniais (veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, kitais ugdymo procese dalyvaujančiais asmenimis, vaikų, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais) ugdymo ir (ar) švietimo pagalbos klausimais ir kt.);	Iš viso:
Specialiųjų pedagogų, logopedų, dirbant su mokyklinio amžiaus vaikais	18	17	35

Darbo laiko norma per savaitę	tiesioginiam švietimo pagalbos darbui: vaikų, mokinių švietimo pagalbos ir (arba) specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, vaikams, 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	netiesioginiam švietimo pagalbos darbui: veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, vaikų, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais asmenimis ugdymo ir (arba) švietimo pagalbos klausimais ir kt.	Iš viso:
Psichologų, socialinių pedagogų dirbant su mokyklinio amžiaus vaikais	Ne daugiau kaip 60 procentų (iki 21,6 val.)	Ne daugiau 40 procentų (iki 14,4 val.)	36

75. Gimnazijos vadovo pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 200	2,1703	2,2492	2,3035
201–400	2,3710	2,3914	2,3928
401–600	2,3798	2,3959	2,4018
601–1 000	2,5527	2,5586	2,5629
1 001 ir daugiau	2,5586	2,5614	2,5703

76. Gimnazijos vadovo pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 500	2,1159	2,1205	2,1232
501 ir daugiau	2,1291	2,184	2,1893

Pareiginės algos koeficientai didinami dėl veiklos sudėtingumo:

Didinama 5%	Už atnaujinto ugdymo turinio diegimą, vykdymą ir priežiūrą;	
didinami 5–20 %	atsakingiems už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;	
	jeigu 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 ir profesinio mokymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje;	
didinami iki 20 %	Vadovui pagal savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytus kriterijus;	
didinami iki 20 %	vadovo pavaduotojams ugdymui pagal kriterijus: ruošia mokinius papildomiems pasirodymams, lydi mokinius į renginius, dalyvauja papildomos mokymo medžiagos kūryboje	
didinami ne daugiau kaip 25 %	jei yra du ar daugiau kriterijų ar didelis veiklos sudėtingumo mastas	

77. Įstaigos vadovo ir vadovo pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientas nustatomi atsižvelgiant į mokinių skaičių einamųjų metų rugsėjo 1 dieną, darbo stažą.

78. Mokytojų darbo krūvio sandara nustatoma pagal šiuos kriterijus:

1. kontaktinių valandų skaičius;

2. valandų, skiriamų ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokomas, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, skaičius;

3. valandų, skiriamų vadovauti klasei (grupei), skaičius (jei mokytojas vadovauja klasei (grupei);

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

79. Mokytojo darbo krūvio pasiskirstymas tarp funkcijų grupių, įvertinus Įstaigos poreikius bei finansines galimybes ir siejant su mokytojų darbo krūvio sandaros nustatymo kriterijais, kiekvienais mokslo metais gali keistis.

79.1. Mokytojų, įgyvendinančių tą pačią programą, darbo krūvio sandara gali skirtis dėl skirtingo darbo krūvio pasiskirstymo tarp funkcijų grupių, dėl skirtingų kontaktinio ir nekontaktinio darbo proporcijų, Įstaigos darbo apmokėjimo tvarkoje sutartų kriterijų taikymo, mokytojo kompetencijų ir kitų aplinkybių.

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

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

80. Mokytojų padėjėjai:

80.1. Mokytojų padėjėjai padeda specialiųjų poreikių mokiniams dalyvauti ugdymo ir popamokinėje veikloje, padeda mokytojui parengti ar pritaikyti mokiniui reikalingą mokomąją medžiagą.

80.2. Darbas apmokamas iš mokymui skirtų lėšų.

80.3. Padėjėju mokykloje gali dirbti asmuo turintis ne mažesnį kaip vidurinį išsilavinimą ir turintis žinių apie vaikų specialiuosius ugdymosi poreikius, jų specifiką – apmokamas iš 2 priedo (kaip kvalifikuotas darbuotojas).

81. Mokytojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo:

1. pasikeitus mokinių skaičiui;
2. pedagoginio darbo stažui;
3. kvalifikacinei kategorijai;
4. veiklos sudėtingumui ar
5. nustačius, kad Įstaigos vadovo 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.

82. Apmokėjimas už darbą projekte priklauso nuo projekto sąlygų:

1) Kintamosios dalies projekte nėra.

2) Darbuotojo DU fondas skiriamas pagal numatytą darbo valandų projekte skaičių.

Pvz., numatytas DU 20 eurų už valandą, nustatyta 300 darbo valandų per 4 mėnesius arba per 18,86 savaičių (balandis-liepa). Į nurodytą įkainį įskaičiuota darbdavio Sodra ir atostogų rezervas.

DU fondas: 20 x 300 = 6000 eurų.

Darbdavio Sodra 1,45% : 6000 – 6000 / 1,0145 = 85,76 eurų.

Darbuotojo dalis: 6000 – 85,76 = 5914,24 eurų.

3) Atostogų savaičių per projekto laikotarpį bus sukaupta: 4 / 52,2857*18,86 = 1,44 sav.

4) Per projekto laikotarpį darbuotojas dirbs vidutiniškai darbo valandų per savaitę: 300 / 18,86 = 15,91 darbo val.

5) Atostogų valandos: 1,44 sav. x 15,91 d. val. = 22,91 d. val.

6) Darbuotojo 1 valandos įkainis: 5914,24 / 322,91 = 18,31 eurų.

7) Patikrinimas: darbuotojo DU = 18,31 x 300 = 5493, darbdavio Sodra = 5493 x 1,45% = 79,65.

8) Darbuotojo atostoginiai: 22,91 x 18,31 = 419,48, darbdavio Sodra = 419,48 x 1,45% = 6,08.

Iš viso: 5493 + 79,65 + 419,48 + 6,08 = 5998,21.

83. Tėvams, kurie augina vaikus iki trejų metų, nustatoma sutrumpinta trisdešimt dviejų valandų per savaitę darbo laiko norma, už nedirbtą darbo laiko normos dalį paliekant nustatytą darbo užmokestį. Ši sutrumpinta darbo laiko norma taikoma vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjų jų pasirinkimu, iki vaikui sukanka treji metai.

XII SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

84. Patvirtinta darbo apmokėjimo tvarka peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą metuose arba pasikeitus teisės aktams.

85. Darbo apmokėjimo tvarka patvirtinta konsultuojantis su Įstaigos darbuotojais, laikantis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

86. Darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys su šia tvarka yra supažindinami žodžiu ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje tvarkoje nustatytais principais.

87. Įstaiga turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią tvarką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami žodžiu.

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

SUDERINTA
Trakų r. Lentvario Henriko Senkevičiaus gimnazijos
Darbo tarybos pirmininkas

Lilija Kondratovič
2025-09-01

Valstybės ir savivaldybių įstaigų
darbuotojų pareigybių aprašymo metodikos
priedas

(Pavyzdinė valstybės ar savivaldybės įstaigos darbuotojo pareigybės aprašymo forma)

_____
(valstybės ar savivaldybės įstaigos vadovas)

_____ Nr. _____
(data)

_____
(sudarymo vieta)

PAREIGYBĖS APRAŠYMAS

I SKYRIUS
PAREIGYBĖ

1. _____ yra _____
(pareigybės pavadinimas) (nurodoma pareigybės grupė)

2. Pareigybės lygis – _____
(nurodoma, kuriam lygiui (A (A1 ar A2), B, C, D) priskiriama pareigybė)

II SKYRIUS
SPECIALŪS REIKALAVIMAI ŠIAS PAREIGAS EINANČIAM DARBUOTOJUI

3. Darbuotojas, einantis šias pareigas, turi atitikti šiuos specialius reikalavimus:

_____
(nurodomi specialūs reikalavimai šias pareigas einančiam darbuotojui)

III SKYRIUS
ŠIAS PAREIGAS EINANČIO DARBUOTOJO FUNKCIJOS

4. Šias pareigas einantis darbuotojas vykdo šias funkcijas:

_____
(nurodomos darbuotojo pareigybei priskirtos funkcijos)

Mokytojų (išskyrus trenerius)
pareigybių aprašymo metodikos
priedas

(Pavyzdinė mokytojo (išskyrus trenerius) pareigybės aprašymo forma)

_____
(Biudžetinės įstaigos vadovas)
_____ Nr. _____
(data)

_____
(sudarymo vieta)

PAREIGYBĖS APRAŠYMAS

I SKYRIUS
PAREIGYBĖ

1. _____
(pareigybės pavadinimas)

2. Pareigybės lygis – A2.

3. Mokytojas pavaldus tiesiogiai _____.
(nurodoma biudžetinės įstaigos padalinio vadovo pareigybė ar įstaigos administracijos pareigybė)

II SKYRIUS
SPECIALŪS REIKALAVIMAI ŠIAS PAREIGAS EINANČIAM MOKYTOJUI

4. Mokytojas, einantis šias pareigas, turi atitikti šiuos specialius reikalavimus:
4.1. _____
(reikiamas pareigybės išsilavinimas)

4.2. _____
(kvalifikacinė kategorija)

4.3. _____
(skaitmeninio raštingumo gebėjimai)

4.4. _____
(valstybinės lietuvių kalbos mokėjimo lygis)

4.5. _____
(užsienio kalba (-os) ir jos (jų) mokėjimo lygis)

4.6. _____
(kiti specialūs reikalavimai)

III SKYRIUS
ŠIAS PAREIGAS EINANČIO MOKYTOJO FUNKCIJOS

5. Šias pareigas einantis mokytojas vykdo šias funkcijas:
5.1. _____
(funkcijos, skirtos atitinkamai programai ar programoms įgyvendinti)

5.2. _____
(funkcijos, skirtos pasirengti įgyvendinti programas)

5.3. _____
(funkcijos, susijusios su veikla mokyklos bendruomenei)

SUSIPAŽINAU

Data _____

_____ _____
(parašas) (vardas, pavardė)