

PATVIRTINTA
Klaipėdos Ernesto Galvanausko
profesinio mokymo centro Tarybos
2024 m. sausio 31 d.
protokolu Nr. KO-1

KLAIPĖDOS ERNESTO GALVANAUSKO PROFESINIO MOKYMO CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos Ernesto Galvanausko profesinio mokymo centro (toliau – Centras) darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato Centro pareigybių sąrašė esančių pareigybių lygmenų struktūrą, pareiginės algos koeficientų intervalus konkrečioms pareigybėms, priemonių dydžius ir jų skyrimo tvarką, mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ar budėjimą, premijų ir materialinių pašalpų mokėjimą bei papildomą darbo užmokesčio dalį, kuri nustatoma atlikus darbuotojo veiklos vertinimą.

2. Sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 12 ir taikoma tiek, kiek to nereglamentuoja kiti atskirų sričių viešųjų įstaigų veiklą reglamentuojantys įstatymai. Sistemoje vartojamos sąvokos atitinka šiame punkte nurodytuose teisės aktuose vartojamas sąvokas, nebent Sistemoje yra aiškiai nurodyta kitaip.

3. Sistema yra grindžiama teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos tarnybos/darbo santykių teisių gynybos ir stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGIŲ IR PAREIGYBIŲ GRUPIŲ STRUKTŪRA

4. Efektyviam Sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Centre yra nustatoma pareigybių lygių ir pareigybių grupių struktūra.

5. Centro darbuotojų pareigybių lygiai:

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

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

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

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

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

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

6. Centro darbuotojų pareigybių grupės:

6.1. filialo direktorius, Centro direktoriaus pavaduotojas, vyriausiasis buhalteris;

6.2. ugdymą organizuojančių skyrių vedėjas; sektorinio praktinio mokymo centro vedėjas, praktinio mokymo vadovas;

6.3. skyriaus vedėjas, kokybės vadovas, direktoriaus patarėjas, bibliotekos vedėjas, bendrabučio vedėjas, vyriausiojo buhalterio pavaduotojas.

6.4. informacinių technologijų, projektų, personalo, viešųjų pirkimų, komunikacijos, elektrosaugos, tęstinio mokymo skyriaus, transporto skyriaus specialistai, ekonomistas, buhalteris, neformaliojo švietimo organizatorius, bibliotekininkas, karjeros specialistas;

6.5. mokytojas, vairavimo instruktorius, pagalbos mokiniui specialistas, bendrabučio auklėtojas, metodininkas;

6.6. kiti specialistai: laborantas, atvejo vadybininkas, bendrabučio administratorius, sekretorius, dokumentų valdymo administratorius, mokymo dalies administratorius, sveikatos priežiūros paslaugų ir reabilitacijos skyriaus socialinis darbuotojas;

6.7. kvalifikuoti darbuotojai: dirbtuvių vedėjas, valgyklos vedėjas, virėjas, valgyklos darbuotojas/kasininkas, archyvaras, elektrikas, santechnikas, vairuotojas, mokytojo padėjėjas;

6.8. nekvalifikuoti darbuotojai: sandėlininkas, šaltkalvis, valytojas, bendrabučio budėtojas, sargas, budėtojas mokykloje, kiemsargis, dailidė, inžinerinių tinklų darbininkas, pagalbinis virtuvės darbininkas, kūrėjas.

7. Pareigybių lygių ir grupių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra Centre.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

8. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių pareiginės algos koeficientų dydžius:

8.1. laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

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

8.2.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

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

8.2.3. pareigybės pakeičiamumo – 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;

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

8.2.5. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

8.2.6. žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

8.2.7. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemoms nustatyti, išanalizuoti ir išspręsti;

8.2.8. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pavyzdžiui, užsienio kalbos mokėjimas ir pan.);

IV SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

9. Centro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
- 9.1. pareiginė alga;
 - 9.2. priemokos;
 - 9.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, ar budėjimą;
 - 9.4. premijos;
 - 9.5. papildoma darbo užmokesčio dalis, kuri nustatoma atlikus darbuotojo veiklos vertinimą.
10. Darbo užmokestis mokamas darbuotojams du kartus per mėnesį: iki 10 ir iki 20 mėnesio dienos, pervedant į jų asmenines sąskaitas pasirinktame banke. Vieną kartą per mėnesį darbo užmokestis mokamas tik darbuotojui pateikus prašymą raštu.

V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

11. Naujai į darbą priimamiems vadovaujantiems ir nepedagoginiams Centro darbuotojams, pareiginė alga nustatoma įvertinus įstaigos finansines galimybes bei atsižvelgiant į šios Sistemos II skyriuje nustatytus pareigybių lygius ir grupes bei pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, pagal pareiginės algos koeficientų intervalų dydžius (1 priedas).

12. Centro darbuotojų pareiginės algos koeficiento dydis nustatomas atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

12.1. darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos;

12.2. veiklos sudėtingumo lygį (apimtį), apibrėžiantį gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis;

12.3. darbo krūvį (intensyvumą neviršijant nustatyto darbo laiko);

12.4. atsakomybės lygį (aukštas atsakomybės lygis, t. y. darbuotojo veikla nuolat susijusi su dokumentų rengimu, aiškinimu ar išvadų teikimu, apskaitos tvarkymo arba atsiskaitymų kontrole, biudžeto vykdymu ir finansinių ataskaitų sudarymu, Europos Sąjungos struktūrinių fondų priemonių planavimu, administravimu, pažeidimų kontrole, informacinių sistemų priežiūra ir apsauga);

12.5. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą;

12.6. savarankiškumo lygį (funkcijoms atlikti savarankiškai pasirenkamas būdas ar metodas);

12.7. darbo funkcijų įvairovę (atliekama daugiau funkcijų, lyginant su kitais analogiškas funkcijas atliekančiais kvalifikuotais darbuotojais);

13. Centro darbuotojo pareiginė alga už nekvalifikuotą darbą negali būti mažesnė negu 1 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga (toliau – MMA), o už kvalifikuotą darbą negali būti mažesnė negu 1,1 MMA. Centro darbuotojų maksimalus pareiginės algos koeficiento dydis negali viršyti Centro vadovo maksimalaus pareiginės algos koeficiento dydžio.

14. Ugdyimą organizuojančių skyrių vedėjų, mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų, bendrabučio auklėtojo, metodininko pareiginė alga nustatoma pagal Sistemos 2, 3, 4 ir 5 priedus, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

15. Mokytojų ir 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.

16. Centro darbuotojų pareiginė alga skaičiuojama taikant pareiginės algos bazinį dydį ir apskaičiuojama darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje numatytą pareiginės algos koeficientą padauginus iš pareiginės algos bazinio dydžio.

17. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams, darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui.

18. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siauru, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms, patvirtintoms Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašo patvirtinimo“, gali būti nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau ne didesnis nei Centro vadovui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

19. Centro darbuotojų pareiginės algos koeficientą pagal Sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Centro vadovas.

VI SKYRIUS PRIEMOKOS

20. Centro darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

20.1. už pavadavimą (išskyrus Sistemos 6.5 punkte nurodytiems darbuotojams), kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas– skiriama nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, priklausomai nuo atliekamų pavaduojamo darbuotojo funkcijų sudėtingumo ir krūvio;

20.2. už pavadavimą Sistemos 6.5 punkte nurodytiems darbuotojams, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito bendrojo ugdymo mokytojo, profesinio mokymo mokytojo ir profesijos mokytojo pareigybei nustatytas funkcijas, jam nesant dėl laikino nedarbingumo, komandiruočių, kasmetinių ar tikslinių atostogų bei kitų aplinkybių - skiriama iki 80 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, skaičiuojant:

- 100 proc. pagal pareiginės algos koeficientą etatui apskaičiuotą valandinį įkainį už faktiškai praveistas valandas, kai pavaduojama laisvu nuo savo pamokų metu;

- 30 proc. pagal pareiginės algos koeficientą etatui apskaičiuotą valandinį įkainį už faktiškai praveistas valandas, kai srautinami (apjungiami) moduliai (dalykai).

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

20.2.1. jei papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimas, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos, yra apibrėžtos ir nereikalauja aukšto atsakomybės lygio, pareigybės pakeičiamumo, žinių ar įgūdžių turėjimo – skiriama 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

20.2.2. jei papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimas, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos, yra nežymiai apibrėžtos ar neapibrėžtos ir reikalauja aukšto atsakomybės lygio, pareigybės pakeičiamumo, žinių ar įgūdžių turėjimo – skiriama 50 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

20.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė – skiriama nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.

21. Atskirais atvejais gali būti skiriama priemoka darbuotojams, kurie dirba pagal faktinį darbo laiko apmokėjimą arba mažą darbo krūvį, iki 300,00 eur (neto) už papildomai atliekamus darbus, kurie nenumatyti pareigybės aprašyme.

22. Priemokos skiriamos Centro vadovo sprendimu esant tiesioginio vadovo raštiškam teikimui.

23. Esant būtinybei nustatyti papildomą užduotį, dėl kurios bus viršijamas darbuotojo įprastas darbo krūvis arba bus atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos, teikime dėl papildomos

užduoties skyrimo ir priemokos skyrimo pagal Sistemos 20.2 papunktį turi būti suformuluota papildoma užduotis darbuotojui raštu.

24. Teikime dėl Sistemos 20.3 papunktyje nurodytos priemokos skyrimo turi būti nurodyta veikla ir aplinkybės, dėl kurių viršijamas įprastas darbuotojo darbo krūvis, už ką konkrečiai siūloma skirti priemoną ir jos mokėjimo laikotarpis.

25. Priemokų, nurodytų 20 punkte, suma negali viršyti 80 procentų darbuotojo pareiginės algos. Galutinį sprendimą dėl priemokos skyrimo ar neskyrimo, taip pat nustatant darbuotojui priemokos dydį ir mokėjimo terminą priima Centro vadovas, atsižvelgdamas į Centro turimą darbo užmokesčio fondą.

26. Sprendimas neskirti darbuotojui priemokos pagal tiesioginio vadovo raštišką teikimą yra įforminamas Centro vadovo rezoliucija dokumentų valdymo sistemoje.

27. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoną, Centro vadovo sprendimu priemokos dydis ir mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas nutrauktas.

28. Priemokos darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos, išskyrus:

28.1. kai mokama priemoną už pavadavimą darbuotojams, kai pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas jam nesant, laikino nedarbingumo, nėštumo ir gimdymo atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti laikotarpiui;

28.2. kai mokama priemoną iš projektinių lėšų už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą atitinkamo projekto vykdymo laikotarpiui.

29. Vienkartinės priemokos jubiliejinių sukakčių progomis skiriamos darbuotojams iš Centro uždirbamų lėšų: 30 metų – 50 Eur; 40 metų – 67 Eur; 50 metų – 83 Eur; 60 metų – 100 Eur; 70 metų – 116 Eur.

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

30. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

31. Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

32. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

33. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

34. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš Sistemos 30-33 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

35. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, ar budėjimą mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

VIII SKYRIUS PREMIJOS

36. Centro darbuotojams gali būti skiriamos premijos:

36.1. už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Centro nustatytus tikslus (siejama su išskirtiniu ar nestandartiniu darbuotojo sprendimų priėmimu savo kompetencijų ribose, jeigu tai reikšmingai turėjo įtakos Centro veiklos rezultatams (pasiekti darbuotojo 30 proc. aukštesni, nei įprastai, kiekybiniai rodikliai ir (ar) pagerėję veiklos kokybiniai rodikliai), gauta ekonominė nauda (pvz., sumažintos viešųjų

paslaugų teikimo laiko sąnaudos / sumažėjo ūkio išlaikymui skirtos sąnaudos / piniginiai sutaupymai / darbuotojo dėka gautos papildomos pajamos / pagerėjo paslaugų gavėjų vertinimas apie teikiamų paslaugų kokybę (kai atliekamas vertinimas) ir kt.) – skiriama 2 darbuotojo pareiginės algos dydžių premija;

36.2. už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (siejami su Centro vardo garsinimu ir (ar) žinomumo didinimu, kai darbuotojas atlieka konkrečias užduotis regiono ar šalies projektuose, programose (kai ši veikla nėra priskirta Centro kompetencijai); darbu Centro organizuojamuose renginiuose miesto ir šalies mastu: dalyvavimu miesto komisijose, darbo grupėse, atliekant konkrečias užduotis) – skiriama 2 darbuotojo pareiginės algos dydžių premija;

36.3. įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį – skiriama 2 darbuotojo pareiginės algos dydžių premija;

36.4. už labai gerai atliktą darbą, kai darbuotojas sėkmingai pasiekia nustatytus tikslus, darbo rezultatus arba atlikus vienkartinę ypatingos svarbos užduotis – skiriama 1 darbuotojo pareiginės algos dydžio premija;

36.5. Centro vadovo iniciatyva siekiant paskatinti darbuotoją už labai gerai atliekamą darbą, Centro, skyriaus ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus – skiriama iki 1 darbuotojo pareiginės algos dydžio premija.

37. Premijos gali būti skiriamos kiekvienu atskiru 36 punkte numatytu atveju iš sutaupyto darbo užmokesčiui skirtų lėšų. Premija ar kelių premijų suma negali viršyti 4 darbuotojo pareiginės algos dydžių per vienus kalendorinius metus.

38. Premijos negali būti skiriamos darbuotojui, per paskutinius 6 mėnesius padariusiam darbo pareigų pažeidimą, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

39. Premijos skiriamos Centro vadovo sprendimu.

40. Sprendimas neskirti darbuotojui premijos pagal tiesioginio vadovo raštišką teikimą yra įforminamas Centro vadovo rezoliucija dokumentų valdymo sistemoje.

IX SKYRIUS DARBUOTOJŲ NEMATERIALINIS SKATINIMAS

41. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą, labai gerą, sąžiningą, kūrybišką darbą, iniciatyvumą, pareigingumą, veiklos rezultatus Centro darbuotojams gali būti skiriamos šios skatinimo priemonės:

41.1. padėka žodžiu arba raštu;

41.2. „Centro garbė“ apdovanojimai;

41.3. gėlės;

41.4. kvalifikacijos tobulinimo kursai šalyje ar užsienyje (pagal Centro finansines galimybes);

41.5. renginiai neformalioje aplinkoje;

41.6. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto mokslo ministerijos ir kitų valstybės institucijų, savivaldybės mero, savivaldybės administracijos švietimo skyriaus vedėjo, padėka už ilgametį darbą ar veiklos rezultatus;

41.7. speciali publikacija apie darbuotoją ir jo pasiekimus (darbuotojui sutikus);

41.8. esant galimybėms darbas nuotoliniu būdu, lankstesnio darbo grafiko sudarymas, galimybė derinti darbą keliose darbovietėse;

41.9. svarbių darbų delegavimas, grįstas pasitikėjimu, potencialo atskleidimas, mentorystė naujai pradėjusiems dirbti mokytojams;

41.10. skatinimas ir siūlymas atestuotis aukštesnei kvalifikacinei kategorijai;

41.11. galimybė kilti karjeros laiptais;

41.12. galimos ir kitos šioje Sistemoje neišvardintos nematerialinės skatinimo priemonės, neprieštaraujančios viešųjų įstaigų veiklą reglamentuojantiems teisės aktams.

X SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS

42. Darbuotojams dėl sunkios materialinės būklės gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš Centrai skirtų lėšų, atsižvelgiant į Centro finansines galimybes. Materialinė pašalpa skiriama Centrai darbuotojams, kurių materialinė būklė sunki dėl:

42.1. jų pačių sudėtingos ligos, kai darbuotojo laikinas nedarbingumas tęsiasi ilgiau kaip 2 mėnesius – 1 minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa;

42.2. dėl artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Centrai darbuotojai, sudėtingos ligos - 1 minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa;

42.3. dėl artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Centrai darbuotojai, mirties - 2 minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa;

42.4. stichinės nelaimės ar turto netekimo - 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa.

43. Mirusio Centrai darbuotojui, jo šeimos nariams išmokama 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas mirusio darbuotojo šeimos nario (narių) rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

44. Darbuotojams, dirbantiems kitose darbovietėse ir dėl šios priežasties Centrai dirbantiems mažu darbo krūviu (iki 10 val. per savaitę), pašalpa gali būti skiriama iki 1 minimalios mėnesinės algos dydžio Sistemos 42 ir 43 punktuose nurodytais atvejais.

45. Materialinė pašalpa darbuotojui gali būti išmokama, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamas aplinkybes patvirtinantys dokumentai.

46. Materialinę pašalpą darbuotojams skiria Centrai vadovas.

XI SKYRIUS DARBUOTOJŲ KASMETINIS VEIKLOS VERTINIMAS

47. Darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti darbuotojų, nurodytų Sistemos 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 papunkčiuose, praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

48. Centrai darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas Centrai.

49. Centrai darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai, galutinį sprendimą priima Centrai vadovas.

50. Centrai darbuotojų praėjusių metų veikla gali būti įvertinama:

50.1. viršijanti lūkesčius;

50.2. atitinkanti lūkesčius;

50.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

50.4. neatitinkanti lūkesčių.

51. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu siūlymu įstaigos vadovo sprendimu darbuotojui gali būti nustatoma papildoma pareiginės algos dalis iki kito darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo – nuo 16 iki 30 procentų pareiginės algos dydžio.

52. Kai darbuotojo kasmetinė veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, bet gali būti nustatoma papildoma pareiginės algos dalis iki kito darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo – nuo 1 iki 15 procentų pareiginės algos dydžio.

53. Kai darbuotojo kasmetinė veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, yra privalomas kvalifikacijos tobulinimas. Per mėnesį po įvykusio veiklos vertinimo, darbuotojas turi parengti savo kvalifikacijos tobulinimo planą ir suderinęs su savo tiesioginiu vadovu, pateikti tvirtinti Centrai vadovui.

54. Kai darbuotojo kasmetinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu siūlymu įstaigos vadovo sprendimu:

54.1. nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

54.2. gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jei, pasibaigus darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui, darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, darbuotojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

55. Ugdymą organizuojančio skyriaus vedėjo, atliekančio papildomai kito ugdymą organizuojančio skyriaus vedėjo funkcijas, veiklos vertinimas gali būti neatliekamas metų eigoje ir papildoma pareiginės algos dalis nustatoma tokio pat dydžio kaip ir prie pagrindinio ugdymą organizuojančio skyriaus vedėjo darbo.

XII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

56. Įsigaliojus Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymui, darbuotojų bazinis darbo užmokestis perskaičiuojami darbuotojų iki šio įstatymo įsigaliojimo gautą pareiginę algą padalijant iš Pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Gautas koeficientas apvalinamas darbuotojo naudai iki šimtųjų dalių. Tais atvejais, kai skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas.

57. Už 2023 metais Centro darbuotojų, nurodytų Sistemos 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 papunkčiuose, kasmetinis veiklos vertinimas vykdomas vadovaujantis 2020 m. vasario 10 d. Centro direktoriaus įsakymu Nr. V-34 „Dėl Klaipėdos Ernesto Galvanausko profesinio mokymo centro metinio veiklos vertinimo ir pokalbio su darbuotoju tvarkos aprašo patvirtinimo“, kur vertinimo kriterijai „labai gerai“ atitinka Sistemos 50.1 punkte įvertinimą „viršijanti lūkesčius“; „gerai“ atitinka Sistemos 50.2 punkte įvertinimą „atitinkanti lūkesčius“; „patenkinamai“ atitinka Sistemos 50.3 punkte įvertinimą iš dalies atitinkanti lūkesčius“; „nepatenkinamai“ atitinka Sistemos 50.4 punkte įvertinimą „neatitinkanti lūkesčių“.

58. Darbo apmokėjimo sistemos pakeitimo poreikis vertinamas pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, Centro darbo užmokesčio fondui ir įvertinus įstaigos finansines galimybes.

59. Centro vadovui ši Sistema taikoma tik tiek, kiek darbo apmokėjimo gairių ir kriterijų nereglamentuoja Klaipėdos Ernesto Galvanausko profesinio mokymo centro, kurios dalininko teises ir pareigas įgyvendina Lietuvos respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija, vadovo darbo apmokėjimo sistema.

PRITARTA

Darbo tarybos 2024 m. sausio 24 d. protokolo Nr. 12

Klaipėdos Ernesto Galvanausko
 profesinio mokymo centro darbuotojų
 darbo apmokėjimo sistemos
 1 priedas

**CENTRO VADOVAUJANČIŲ, PEDAGOGINIŲ IR KITŲ NEPEDAGOGINIŲ
 DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR KARJEROS SPECIALISTO
 DARBO KRŪVIO SANDARA**

1. Šiame priede nurodytų darbuotojų pareiginės algos koeficientai:
 (pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Pakopa	Pareigybės lygis	Mažiausias pareiginės algos koeficientas	Didžiausias pareiginės algos koeficientas	Pareigybių grupė
1.	A2	1,93	2,00	Filialo direktorius, centro direktoriaus pavaduotojas, vyriausiasis buhalteris.
2.	A2	0,95	1,50	Skyriaus vedėjas, kokybės vadovas, direktoriaus patarėjas, bibliotekos vedėjas, bendrabučio vedėjas, vyriausiojo buhalterio pavaduotojas.
3.	A2	0,80	1,20	Informacinių technologijų specialistas, projektų specialistas, personalo specialistas, viešųjų pirkimų specialistas, komunikacijos specialistas, elektrosaugos specialistas, tęstinio mokymo skyriaus specialistas, transporto skyriaus specialistas, ekonomistas, buhalteris, neformaliojo švietimo organizatorius, bibliotekininkas, karjeros specialistas.
4.	B	0,80	1,10	Laborantas, atvejo vadybininkas, bendrabučio administratorius, sekretorius, dokumentų valdymo administratorius, mokymo dalies administratorius, sveikatos priežiūros paslaugų ir reabilitacijos skyriaus socialinis darbuotojas.
5.	C	0,57	1,00	Kvalifikuoti darbuotojai: dirbtuvių vedėjas, valgyklos vedėjas, virėjas, valgyklos darbuotojas/kasininkas, archyvaras, elektrikas, santechnikas, vairuotojas, mokytojo padėjėjas.
6.	D	MMA	MMA	Nekvalifikuoti darbuotojai: sandėlininkas, šaltkalvis, valytojas, bendrabučio budėtojas, sargas, budėtojas mokykloje, kiemsargis, dailidė, inžinerinių tinklų darbininkas, pagalbinis virtuvės darbininkas, kūrikas.

2. Karjeros specialisto darbo laikas – 36 valandos per savaitę. Ne daugiau kaip 60 procentų 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 kt.).

Klaipėdos Ernesto Galvanausko
profesinio mokymo centro darbuotojų
darbo apmokėjimo sistemos
2 priedas

**CENTRO UGDYMĄ ORGANIZUOJANČIŲ SKYRIŲ VEDĖJŲ PAREIGINĖS ALGOS
KOEFIICIENTAI**

1. Šiame priede nurodytų darbuotojų pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Pedagoginio darbo stažas (metais)	Pareiginės algos koeficientai
iki 10	1,32 – 1,56
nuo daugiau kaip 10 iki 15	1,37 – 1,62
daugiau kaip 15	1,44 – 1,71

Klaipėdos Ernesto Galvanausko
profesinio mokymo centro darbuotojų
darbo apmokėjimo sistemos
3 priedas

MOKYTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL BENDROJO UGDYMO, PROFESINIO MOKYMO IR NEFORMALIOJO ŠVIETIMO, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA

1. Šiame priede nurodytų darbuotojų 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	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis mokytojas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Mokytojas metodininkas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Mokytojas ekspertas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

2. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo mokytojams:

2.1. didinami 1–15 procentų:

2.1.1. dirbantiems Centro grupėse, klasėse, skirtose mokiniams, turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių, pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas;

2.1.1.1. dėstantiems vieną ar du dalykus (modulius) mokinių grupėse - pareiginės algos koeficientas didinamas 1 procentu;

2.1.1.2. dėstantiems tris ir daugiau dalykų (modulių) mokinių grupėse - pareiginės algos koeficientas didinamas 0,5 procentu už kiekvieną papildomą dalyką (modulį).

2.1.1.3. Tam pačiam pedagogui, turinčiam skirtingų dalykų (modulių) skirtingas kvalifikacines kategorijas, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas atskirai pagal turimą kvalifikacinę kategoriją, nesumuojant pagal tarifiniuose sąrašuose nurodytus dalykus, modulius.

2.1.2. mokantiems vieną ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas;

2.2. gali būti didinami iki 20 procentų pagal kitus Centro darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus.

3. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas pedagoginiams darbuotojams, kurie dirba pagal profesinio mokymo programą ir eina pareigas ar turi pedagoginį vardą/mokslo laipsnį aukštojo mokslo institucijose:

3.1. lektoriaus – 3 proc.;

3.2. docento – 5 proc.;

3.3. daktaro – 5 proc.;

3.4. profesoriaus – 10 proc.

4. Jeigu mokytojo, dirbančio pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, veikla atitinka du ar daugiau šio priedo 2 ir 3 punktuose nustatytus kriterijus, jo pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais.

5. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos.

5.1. Kontaktines darbo valandas mokytojai dirba darbo vietoje (klasėje, profesinio mokymo praktinio mokymo klasėje, laboratorijoje, pagal pamokų ir neformaliojo švietimo tvarkaraštį), kitas darbo valandas gali atlikti ne Centre nuotoliniu būdu darbuotojo pasirinktoje vietoje. Dirbant dalį laiko nuotoliniu būdu būtinas individualus darbo grafikas. Už darbą nuotoliniu būdu kiekvienas darbuotojas atsiskaito skyriaus vedėjui pagal iš anksto susitartą tvarką.

6. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, darbo laiką sudaro:

6.1. kontaktinės valandos, skiriamos bendrojo ugdymo srities (dalyko), profesinio mokymo, formalųjį švietimą papildančio ugdymo programoms įgyvendinti pagal ugdymo (mokymo) planuose numatytas valandas, neformaliojo švietimo programoms (išskyrus formalųjį švietimą papildančio ugdymo programas) – pagal programoje numatytas valandas, ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, vadovauti klasei (grupei);

6.2. valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir veikla Centro bendruomenėje.

7. Mokytojo, dirbančio pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, valandų skaičius per mokslo 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 Centro 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

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

9. 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 – ne daugiau kaip 924 kontaktinės valandos.

10. Mokytojo, dirbančio pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, darbo krūvio sandarą pagal dalykus, ugdymo ar mokymo sritis nustato Centro vadovas pagal šio priedo 7 punkte nustatytas valandas švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka.

11. Mokytojo, priimto į darbą pagal terminuotą darbo sutartį, trumpesniam periodui nei mokslo metai, išdėstyti dalykų grupę ar mokymo modulį, jo darbo užmokestis skaičiuojamas pagal pareiginės algos koeficientą etatui apskaičiuotą valandinį įkainį padauginant iš Vyriausybės nustatytos pareiginės algos bazinio dydžio ir padalintą iš nustatytų pilno etato vidutinių valandų per mėnesį ir apmokamas už faktiškai dirbtą laiką įstatymų nustatyta tvarka.

Klaipėdos Ernesto Galvanausko
profesinio mokymo centro darbuotojų
darbo apmokėjimo sistemos
4 priedas

**SPECIALIŪJŲ PEDAGOGŲ, SOCIALINIŲ PEDAGOGŲ, PSICHOLOGŲ PAREIGINIŲ
ALGŲ KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA**

1. Šiame priede nurodytų darbuotojų pareiginės algos koeficientai:

Kvalifikacinė kategorija	(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)						
	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							
Specialusis pedagogas, Socialinis pedagogas	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, Socialinis pedagogas, Ketvirtos kategorijos psichologas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis specialusis pedagogas, Vyresnysis socialinis pedagogas, Trečios kategorijos psichologas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Specialusis pedagogas metodininkas, Socialinis pedagogas metodininkas, Antros kategorijos psichologas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Specialusis pedagogas ekspertas, Socialinis pedagogas ekspertas, Pirmos kategorijos psichologas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

2. A1 lygio pareigybių (psichologo) pareiginės algos koeficientai didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis.

3. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo specialiesiems pedagogams, socialiniams pedagogams, psichologams:

3.1. didinami 1–15 procentų dirbantiems Centre su vienu ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

3.2. gali būti didinami iki 20 procentų pagal kitus Centro darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus.

4. Jeigu specialiojo pedagogo, socialinio pedagogo, psichologo veikla atitinka du ar daugiau šio priedo 3 punkte nustatytų kriterijų, jų pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais.

5. Darbo laikas per savaitę:

5.1. specialiojo pedagogo – 35 valandos, iš jų 18 valandų skiriama tiesioginiam darbui su vaikais, mokiniais (vaikų, mokinių specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, specialiosioms pratyboms vesti), 17 valandų – 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.);

5.2. Centre dirbančio psichologo, socialinio pedagogo darbo laikas per savaitę yra 36 valandos. Ne daugiau kaip 60 procentų šių darbuotojų darbo laiko skiriama 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 23¹ straipsnio 4 dalyje nustatytais atvejais – mokytojams ir kitiems Centro 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, vaikų, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais asmenimis ugdymo ir (arba) švietimo pagalbos klausimais ir kt.

Klaipėdos Ernesto Galvanausko
profesinio mokymo centro darbuotojų
darbo apmokėjimo sistemos
5 priedas

BENDRABUČIO AUKLĖTOJO IR METODININKO PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFIICIENTAI

1. Bendrabučio auklėtojo pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Pareigybė	Pareiginės algos koeficientai			
	Pedagoginio darbo stažas (metais)			
	iki 3	nuo daugiau kaip 3 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos				
Auklėtojas	0,6991	0,7116	0,7242	0,7312
	Pedagoginio darbo stažas (metais)			
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15	
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos				
Auklėtojas	0,7369		0,7437	0,7494
Vyresnysis auklėtojas	0,7552		0,7621	0,7678
Auklėtojas metodininkas	0,7746		0,7805	0,7873
Auklėtojas ekspertas	0,7999		0,8091	0,8297

2. Metodininko pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Pareigybė	Pareigybės lygis	Mažiausias pareiginės algos koeficientas	Didžiausias pareiginės algos koeficientas
Metodininkas	A2	0,77	0,95