

## VILNIAUS VIRŠULIŠKIŲ MOKYKLA DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

### I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus Viršuliškių mokyklos (toliau – **Įstaiga**) darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – **Aprašas**) detalizuoja pareiginės algos nustatymo kriterijus, pareiginės algos koeficientų intervalus, mokamas priemokas, priemokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis ir viršvalandinį darbą tvarką, taip pat materialinių pašalpų skyrimą.

2. Šio Aprašo nuostatos parengtos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – **Darbo kodeksas**) nuostatomis ir jas įgyvendinančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – **DAĮ**), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Darbo kodekso, DAĮ ir Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme apibrėžtas sąvokas.

4. Aprašas nustatomas 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, kilmės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

### II. SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

5. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

5.1. pareiginė alga;

5.2. priemokos;

5.3. pinigine išmoka (Apraše numatytais atvejais);

5.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;

5.5. kintamoji dalis (tik Apraše numatytais atvejais).

6. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis (toliau – **Atlyginimo bazinis dydis**). Įstaigos darbuotojo, išskyrus darbininkus, pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš Atlyginimo bazinio dydžio.

7. Pareiginės algos koeficientas yra susietas ir nustatomas visai darbo laiko normai, taikomai atitinkamai pareigybei pagal įstatymus (pilnam etatui). Darbuotojui dirbant ne viso ar padidinto darbo laiko sąlygomis (mažesniu ar didesniu nei vienu etatu) pareiginė alga apskaičiuojama ir mokama to darbuotojo proporcingai dirbtam laikui.

8. Konkreti pareiginė alga ir darbo laiko norma nustatomi su darbuotoju sudarytoje darbo

sutartyje, kuri turi atitikti šio Aprašo nuostatas. Kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos gali būti nustatomos Įstaigos direktoriaus įsakyme ar kitame tvarkomajame dokumente.

9. Darbuotojų profesinio ir (ar) vadovaujamojo darbo patirtis, suteikta kvalifikacinė kategorija, darbo ar pedagoginio darbo stažas, kurie įtakoja pareiginės algos dydį, nustatomi įvertinus darbuotojo pateiktus duomenis. Kilus abejonių dėl darbuotojo profesinio ir (ar) vadovaujamojo darbo patirties, suteiktos kvalifikacinės kategorijos, darbo ar pedagoginio darbo stažo, įgytų kitose darbovietėse, darbuotojas, Įstaigos direktoriaus ar jo paskirto atsakingo darbuotojo prašymu, turi pateikti dokumentus, įrodančius kitose darbovietėse įgytą profesinio ir (ar) vadovaujamojo darbo patirtį, kvalifikacinę kategoriją, darbo ar pedagoginio darbo stažą. Nepateikus įrodančių dokumentų pareiginės algos koeficientas tokiam darbuotojui nustatomas vertinant tik Įstaigoje įgytą profesinio ir (ar) vadovaujamojo darbo patirtį, kvalifikacinę kategoriją, darbo ar pedagoginio darbo stažą.

### **III. SKYRIUS**

#### **PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA IR PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS**

10. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Įstaigoje yra nustatoma pareigybių struktūra.

11. Įstaigos pareigybės skirstomos į lygius ir grupes vidinio palyginimo tarpusavyje būdu. Pareigybių grupavimas atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį į vertės kūrimą Įstaigoje, t. y. vaidmenį realizuojant Įstaigos tikslus.

12. Pareigybes vertinant ir lyginant tarpusavyje, pareigybė vertinama kaip neužimta pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius siekiamam rezultatui.

13. Darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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

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

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

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

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

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

14. Įstaigos darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes (nuo aukščiausios iki žemiausios):

14.1. Įstaigos direktorius, kurio pareigybė priskiriama A (A1 ar A2) lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

14.2. Įstaigos direktoriaus pavaduotojas (-ai), kurio (-ių) pareigybė priskiriama A2 lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti (direktoriaus pavaduotojas ugdymui ir direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams);

14.3. Padalinių vadovai (skyrių vedėjai), kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti (raštinės vadovas);

14.4. mokytojai, kurių pareigybė priskiriama A2 lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti (neformaliojo (papildomo) švietimo mokytojas, VDMG mokytojas);

14.5. švietimo pagalbos specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A2 lygiui (išskyrus

psichologo pareigybę, kuri priskiriama A1 lygiui), atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti (logopedas, psichologo asistentas, specialusis pedagogas, socialinis pedagogas, logopedas);

14.6. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti (direktorius, mokytojas, psichologas, bibliotekininkas, IT specialistas, IT techninių priemonių specialistas, laborantas);

14.7. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui (mokytojo padėjėjas, sekretorius, pastatų priežiūros specialistas);

14.8. nekvalifikuoti darbuotojai (toliau – darbininkai), kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (rūbininkas, budėtojas – sargas, kiemsargis, valytojas).

15. Įstaigos pareigybių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių, t. y. kai visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos, arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų Įstaigos pareigybių struktūroje nėra. Pareigybės lygis ir grupė nustatomi pareigybės steigimo metu. Pareigybės lygis ir grupė gali būti keičiami pareigybės aprašymo keitimo metu, Įstaigos pareigybių struktūros ar pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūros metu.

16. Įstaigos direktorius, suderinęs su Vilniaus miesto savivaldybės vykdomąja institucija arba jos įgaliotu asmeniu, tvirtina Įstaigos darbuotojų pareigybių sąrašą neviršydamas nustatyto didžiausio leistino pareigybių skaičiaus.

17. Esant poreikiui Įstaigoje įsteigti naują darbuotojo pareigybę arba jei darbuotojui jau einant pareigas įvyksta struktūriniai ar organizaciniai pokyčiai Įstaigos direktorius, suderinęs su Vilniaus miesto savivaldybės vykdomąja institucija arba jos įgaliotu asmeniu ir neviršydamas patvirtinto darbo užmokesčio fondo bei Įstaigai nustatyto didžiausio leistino pareigybių skaičiaus, gali keisti pareigybių pavadinimus.

18. Darbuotojų pareigybių aprašymus tvirtina Įstaigos direktorius pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. balandžio 12 d. įsakymu Nr. A1-177 patvirtintą Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų pareigybių aprašymo metodiką (išskyrus mokytojų pareigybes).

19. Darbuotojo (išskyrus mokytojo) pareigybės aprašyme nurodoma:

19.1. pareigybės grupė;

19.2. pareigybės pavadinimas;

19.3. pareigybės lygis;

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

19.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

20. Mokytojų pareigybės aprašymai tvirtinami pagal Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2018 m. liepos 26 d. įsakymu Nr. V-674 patvirtintą Mokytojų (išskyrus trenerius) pareigybių aprašymo metodiką.

#### **IV. SKYRIUS**

##### **PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS IR KONKREČIOS PAREIGYBĖS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMAS**

21. Įstaigos pareigybių (išskyrus direktorių, direktoriaus pavaduotojus ugdymui, mokytojus, taip pat pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus) pareiginės algos koeficientų intervalai nustatyti šio Aprašo 1 priede.

22. Nustatant Įstaigos pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalus aukščiausio pareigybių lygmens maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė negali viršyti Įstaigos direktoriui nustatyto pareiginės algos koeficiento. Pagal jį nustatomi kiti Įstaigos pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai.

23. Šio Aprašo 1 priede nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali ir maksimali reikšmės, kurios suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

24. Darbuotojų pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei tokia pareigybei DAĮ nustatyta minimali riba.

25. Šio Aprašo 1 priede nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, DAĮ nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, Įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų biudžetui bei Įstaigai priskirtoms funkcijoms.

26. Įstaigos darbuotojams (išskyrus direktorių, direktoriaus pavaduotojus ugdymui, mokytojus, taip pat pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus) konkretus pareiginės algos dydis nustatomas pagal pareiginės algos koeficientų intervalų dydžius įvertinus Įstaigos finansines galimybes bei atsižvelgiant į Įstaigos veiklos specifiką ir pareigybėms priskirtas funkcijas. Taikomi šie pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

27. Darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų profesinio ar vadovaujamo darbo patirčiai, darbo stažui arba atsiradus kitoms aplinkybėms, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti darbuotojui nustatytą pareiginės algos koeficientą. Pasikeitus aplinkybėms laikotarpiu nuo sausio 1 d. iki rugpjūčio 31 d. koeficiento dydis nustatomas iš naujo nuo rugsėjo 1 d., o pasikeitus aplinkybėms laikotarpiu nuo rugsėjo 1 d. iki gruodžio 31 d. pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo nuo sausio 1 d.

28. Keičiant Aprašą, darbuotojo pareiginės algos koeficientas nekeičiamas, išskyrus atvejus, kai pasikeitus teisiniam reguliavimui pasikeičia pareiginės algos koeficientų minimali reikšmė ir darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas tampa mažesnis už naujai nustatytą minimalią tai pareigybei pareiginės algos koeficiento ribą. Tokiu atveju darbuotojui nustatoma minimali pareiginės algos koeficiento riba.

29. Darbininkų pareiginė alga nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio ir mokama proporcingai dirbtam laikui (nustatytam etatui).

## V. SKYRIUS

### MOKYTOJŲ, PAGALBOS MOKINIUI SPECIALISTŲ, ĮSTAIGOS DIREKTORIAUS IR JO PAVADUOTOJŲ UGDYMO PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

30. Mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų (specialiųjų pedagogų, logopedų, karjeros specialistų, psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų), direktoriaus, direktoriaus pavaduotojų ugdymui, pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal DAĮ 2 priedą.

31. Mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų (specialiųjų pedagogų, logopedų, karjeros specialistų, psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų), Įstaigos direktoriaus, direktoriaus pavaduotojų ugdymui, pareiginės algos koeficientas turi būti nustatomas iš naujo pasikeitus mokinių skaičiui, pedagoginio darbo stažui, kvalifikacinei kategorijai, veiklos sudėtingumui. Pasikeitus aplinkybėms laikotarpiu nuo sausio 1 d. iki rugpjūčio 31 d. koeficiento dydis nustatomas iš naujo nuo einamųjų metų rugsėjo 1 d., o pasikeitus aplinkybėms laikotarpiu nuo rugsėjo 1 d. iki gruodžio 31 d. pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo nuo kitų metų sausio 1 d.

32. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami pagal šio Aprašo 2 priede nustatytus kriterijus ir dydžius. Padidiniai nustatomi su darbuotojų sudarytoje darbo sutartyje ar kitame Įstaigos tvarkomajame dokumente (direktoriaus įsakyme) ir galioja kol egzistuoja aplinkybės, sąlygojančios pareiginės algos padidinimą dėl veiklos sudėtingumo. Pasikeitus veiklos sudėtingumo aplinkybėms (pvz. pasikeitus mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ar užsieniečių skaičiui) pareiginės algos padidinimas peržiūrimas ir jo dydis atitinkamai keičiamas ar naikinamas.

33. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (specialiųjų pedagogų, logopedų, karjeros specialistų, psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų) darbo krūvio sandara sudaroma pagal DAĮ 2 priede nustatytą darbo laiko normą ir darbo laiko paskirstymą.

## VI. SKYRIUS PRIEMOKŲ SKYRIMO TVARKA IR DYDŽIAI

34. Priemokos darbuotojams gali būti skiriamos už:

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

34.1.1. direktoriaus pavaduotojui ugdymui, vykdančiam kito pavaduotojo ugdymui funkcijas, pirmą mėnesį mokama 10 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, antrą – trečią mėnesius – 30 procentų, ketvirtą – šeštą mėnesius – 50 procentų, daugiau kaip šešis mėnesius – 80 procentų;

34.1.2. darbuotojui, vykdančiam dalį kitų darbuotojų (A, B, C lygio, išskyrus pedagoginių pareigybų) funkcijų, mokama 30–70 proc. pareiginės algos dydžio priemoka.

34.1.3. mokytojui:

34.1.3.1. pavaduojančiam pamokas nesutampančiu su jo darbo grafiku metu ar sutampančiu su jo darbo grafiku metu, bet mokytojui tuo metu nevedant savo pamokos, mokama mokama 80 (pvz. darbuotojo ligos atveju)–100 proc. (darbuotojo atostogų atveju)pamokos įkainio.

34.1.3.2. vaduojant pamokas grupių (klasių) jungimo būdu mokama 30 proc. pamokos įkainio.

34.1.3.3. numatant pavadavimus ilgiau nei 2 savaites, suderinus tvarkaraštį ir taip sudarius galimybę vaduoti kolegų pamokas, sudaromas papildomas susitarimas (jei tai leidžia mokytojo darbo krūvis (savaitės darbo laiko norma)), tarifikuojant pavaduojančiam mokytojui nedirbančio mokytojo kontaktines valandas ir valandas, skirtas pasiruošti pamokoms.

34.1.4. kitiems D lygio darbuotojams:

34.1.4.2. 10 – 80 procentų už kito darbuotojo pavadavimą, priklausomai nuo darbų pobūdžio ir vadavimo trukmės;

34.1.4.3. aptarnaujančio personalo darbuotojams priemokos skiriamos direktoriaus pavaduotojo ūkiui teikimu, nurodant priemokos mokėjimo pagrindą ir siūlomą dydį;

34.1.4.4. vaduojant ilgiau nei 1 savaitę, sudaromas papildomas susitarimas (jei neviršijama 1,5 etato) dėl atitinkamos etato dalies, kurios dydis priklauso nuo valytojui skirto valomo ploto dydžio, kitam darbuotojui – nuo vaduojamo darbuotojo funkcijų dalies. Dėl didelio darbo krūvio negalint sudaryti papildomo susitarimo, mokama 80 procentų pareiginės algos priemoka;

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

34.2.1. direktoriaus pavaduotojui ugdymui:

34.2.1.1. už vadovavimą tarptautinių, respublikinių projektų įgyvendinimui, priklausomai nuo sudėtingumo ir reikalaujamų laiko sąnaudų, skiriama 10–30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka projekto vykdymo metu;

34.2.1.2. už tarptautinių ar respublikinių tyrimų, konferencijų ar kt. renginių organizavimą ir įgyvendinimą– vienkartinė 10–30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

34.2.2. direktoriaus pavaduotojui ūkio reikalams – už papildomų savivaldybės administracijos pavedimų vykdymą (pvz., dainų švenčių ar kitų mieste vykstančių renginių dalyvių priėmimą, apgyvendinimą ir pan.) – vienkartinė 10–30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

34.2.3. mokytojams, švietimo pagalbos, karjeros specialistams, bibliotekininkams, kitiems specialistams (A, B ir C lygių):

34.2.3.1. socialiniam pedagogui už mokinių nemokamo maitinimo organizavimą mokykloje (internetinio mokinių nemokamo maitinimo registravimo žurnalo tvarkymą (darbas su SPIS sistema), reikalingų dokumentų paruošimą (reikiamų duomenų surinkimas ir jų įkėlimas į sistemą), nemokamo maitinimo ataskaitų savivaldybės administracijai teikimas ir kt.) – 5-10 procentų pareiginės algos priemoka kartą per pusmetį;

34.2.3.2. 15 – 30 procentų priemoka skiriama mokytojui už miesto olimpiadų/konkursų prizininkų (1 – 3 vietas) paruošimą;

34.2.3.3. mokytojui už visus etato struktūroje nesulygtus darbus, kurie aprašyti sistemos 3 priede, mokama 10 – 50 procentų priemoka nuo valandų skaičiaus: sumuojant darbams/veikloms skirtas valandas (pamokas), valandinį vieną valandos (pamokos) su pasiruošimu jai įkainį padauginus iš valandų skaičiaus;

34.2.3.4. ne mažesnė kaip 10 procentų priemoka kitais sistemoje nenumatytais atvejais, priimant individualų sprendimą;

34.3 už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė (10–80 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, priklausomai nuo darbų pobūdžio, trukmės):

34.4 už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (pandemijos, užsitęsios ekstremalios situacijos, renovacijos metu ir pan.);

34.5 už mokinių rengimą respublikos ir tarptautiniams projektams, olimpiadoms, konkursams, jei nėra tarifikuotos atskiros valandos.

35 Darbuotojui nustatytas vienos valandos pareiginės algos dydis skaičiuojamas naudojant formulę:

35.1 mokytojo ar pagalbos mokiniui specialisto pareigybei, kuriai pagal DAĮ nustatytas darbo laikas per savaitę yra 36 val., taikoma formulė  $V = (K \times BD) / (M \times 7,2)$  val. (kurioje V – valandos įkainis, K – darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas, M – vidutinis atitinkamų kalendorinių metų darbo dienų skaičius\*, BD – pareiginės algos bazinis dydis, 7,2 – pilno etato darbo dienos valandų skaičius);

35.2 mokytojo ar pagalbos mokiniui specialisto pareigybei, kuriai pagal DAĮ nustatytas darbo laikas per savaitę yra 35 val., taikoma formulė  $V = (K \times BD) / (M \times 7)$  val. (kurioje V – valandos įkainis, K – darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas, M – vidutinis atitinkamų kalendorinių metų darbo dienų skaičius\*, BD – pareiginės algos bazinis dydis, 7 – pilno etato darbo dienos valandų skaičius);

35.3 pareigybei, kuriai nustatytas darbo laikas per savaitę yra 40 val., taikoma formulė -  $V = (K \times BD) / (M \times 8)$  val. (kurioje V – valandos įkainis, K – darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas, M – vidutinis atitinkamų kalendorinių metų darbo dienų skaičius\*, BD – pareiginės algos bazinis dydis, 8 – pilno etato darbo dienos valandų skaičius).

35.4 Vidutinis darbo dienų skaičius tvirtinamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu kiekvieniems kalendoriniams metams, todėl kalendorinių metų sausio mėnesį valandos įkainis gali būti perskaičiuojamas iš naujo ir gali skirtis.

36. Pavadavimas, papildomas darbo krūvis, papildomos darbo funkcijos ar užduotys pavedamos darbuotojui tiesioginio vadovo pritarimu. Priemoka skiriama Įstaigos direktoriaus įsakymu, kuriame turi būti nurodyta išsami informacija, už ką nustatyta priemoka, konkrečios aplinkybės, kurioms esant priemoka yra mokama, priemokos dydis, konkretus priemokos mokėjimo terminas arba konkrečios aplinkybės, kurioms išnykus priemokos mokėjimas nutraukiamas.

37. Šiame priede numatyti priemokų dydžiai taikomi tik esant pakankamam Įstaigos turimų darbo užmokesčiui skirtų lėšų biudžetui. Biudžete trūkstant lėšų skiriamos galimos priemokos dydis proporcingai sumažinamas, išlaikant Apraše nustatytų priemokų ribinių dydžių proporcijas (pvz., jei turimomis lėšomis galima maksimali išmoka yra 70 procentų, tai ji atitiktų sistemoje numatytą 100 procentų).

38. Kiekvienu atveju konkrečios priemokos dydį nustato Mokyklos direktorius, atsižvelgdamas į pavadavimo, papildomų užduočių ar įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos sudėtingumo lygį ir įvertinęs Mokyklos turimą darbo užmokesčiui skirtų lėšų biudžetą. Skiriant priemoką ir nustatant jos dydį laikomasi šių kriterijų:

38.1. priemoka skiriama, jei papildoma užduotis (darbas) ar funkcija, kuri pavedama atitinkamam darbuotojui, susiję su Įstaigos tiesioginių funkcijų įgyvendinimu, atitinkamo darbuotojo pareigybės aprašyme nėra nustatyta kaip nuolatinė funkcija ir (ar) nedubliuoja kito darbuotojo pareigybės aprašyme nustatytų funkcijų, išskyrus laikinai nesančio darbe

darbuotojo pavadavimo atvejus ar esant laisvai pareigybei konkurso ar atrankos organizavimo laikotarpiu atvejus;

38.2. priemoka, pavaduojant nesančius darbuotojus, nustatoma, jei susidaro darbo užmokesčio biudžeto ekonomija pavaduojamų darbuotojų kategorijai;

38.3. jeigu pavaduojama darbo metu (tuo pačiu metu kai darbuotojas vykdo savo pagrindines funkcijas Įstaigoje), už pavadavimą skiriama priemoka pagal pavaduojančio darbuotojo pareiginės algos dydį;

38.4. jeigu pavaduojama po savo darbo (atliekama laisvu nuo pagrindinės funkcijos atlikimo laiku), už pavadavimą skiriamas papildomas darbo užmokestis, kuris negali viršyti pavaduojamo darbuotojo pareiginės algos, ir nustatomas pagal pavaduojančio darbuotojo pareiginės algos dydį;

38.5. kito darbuotojo neapmokamų ar mokymosi atostogų metu, ligos ar ligonio slaugymo atveju, pavaduojančiajam darbuotojui negali būti priskaičiuojama daugiau papildomo atlyginimo nei susitaupė;

38.6. kitų darbuotojų pavadavimo jų kasmetinių atostogų metu gali būti skiriamos priemokos, jei pavaduojančiajam darbuotojui žymiai padidėja darbo krūvis ir jei pavadavimas nėra numatytas pareigybės aprašyme.

39. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo nustatyta priemoka, Įstaigos direktoriaus įsakymu priemokos dydis ir (ar) mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas nutrauktas. Apie pasikeitusias aplinkybes darbuotoją informuoja tiesioginis darbuotojo vadovas.

40. Kai pablogėja darbuotojo, kuriam nustatyta priemoka, darbo rezultatai arba jis neatlieka pavestų užduočių (darbų, funkcijų), priemoka Įstaigos direktoriaus įsakymu panaikinama arba sumažinama. Už darbuotojams pavestų papildomų funkcijų ar užduočių vykdymo, pavadavimo kontrolę atsakingas atitinkamo darbuotojo tiesioginis vadovas, kuris, jeigu pablogėja tų darbuotojų darbo rezultatai arba jie nevykdo pavestų papildomų funkcijų, užduočių ar pavadavimo, Įstaigos direktoriui teikia motyvuotą siūlymą dėl priemokų sumažinimo arba mokėjimo nutraukimo.

## **VII. SKYRIUS DARBUOTOJŲ SKATINIMAS**

41. Įstaigos darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

41.1. padėka;

41.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Įstaigos nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

41.4. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

42. Finansinės skatinimo priemonės taikomos tik esant pakankamam Įstaigos turimū darbo užmokesčiui skirtų lėšų biudžetui. Biudžete trūkstant lėšų skiriamos galimos išmokos dydis proporcingai sumažinamas, išlaikant Apraše nustatytą išmokos ribinių dydžių proporcijas.

43. Piniginės išmokos gali būti mokamos įvertinus per kalendorinius metus sutaupytą Įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų biudžetą ir gali būti išmokamos ne anksčiau kaip einamųjų metų ketvirtąjį ketvirtį (lapkričio – gruodžio mėnesiais).

44. Vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka gali būti mokama tik įvertinus darbuotojo veiklą kaip viršijančią lūkesčius. Šiuo atveju vienkartinė piniginė iki 100 procentų pareiginės algos dydžio išmoka turi būti nurodyta tiesioginio vadovo motyvuotame pasiūlyme darbuotojo veiklos vertinimo metu. Tokios vienkartinės piniginės išmokos gali būti išmokamos tik esant pakankamam

Įstaigos turimų darbo užmokesčiui skirtų lėšų biudžetui) ir ne anksčiau kaip einamųjų metų antrąjį ketvirtį (balandžio mėnesį). Biudžete trūkstant lėšų skiriamos galimos priemokos dydis proporcingai sumažinamas, išlaikant tiesioginių vadovų motyvuotame pasiūlyme nurodytų priemokų dydžių proporcijas.

## **VIII. SKYRIUS MATERIALINIŲ PAŠALPŲ MOKĖJIMAS**

45. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti darbuotojai, mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai ir jei nėra viršijamas atitinkamai Įstaigai darbo užmokesčiui skirti lėšų biudžetas, gali būti skiriamos tokios materialinės pašalpos:

45.1. mirus darbuotojui – iki 2 minimalių mėnesinių algų dydžio;

45.2. mirus darbuotojo šeimos nariui – iki 2 minimalių mėnesinių algų dydžio;

45.3. sunkiai sergant darbuotojui (jei susirgimas yra įtrauktas į Sunkių ligų sąrašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. V-800 „Dėl Sunkių ligų sąrašo patvirtinimo“, ir darbuotojo nedarbingumas nepertraukiamai tęsiasi ilgiau kaip 3 mėnesius) – iki 2 minimalių mėnesinių algų dydžio;

45.4. stichinės nelaimės ar turto netekimo atveju – iki 2 minimalių mėnesinių algų dydžio.

46. Mirus darbuotojui, materialinė pašalpa pervedama jo šeimos nariui, pateikusiam prašymą dėl materialinės pašalpos išmokėjimo ir mirties faktą patvirtinantį dokumentą, į jo nurodytą banko sąskaitą.

## **IX. SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ**

47. Darbuotojų (išskyrus mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus) 2023 metų veiklos vertinimas bus atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki šio Aprašo įsigaliojimo datos. Nustatyta tvarka paskirta kintamoji dalis, kaip privaloma darbo užmokesčio sudėtinė dalis, galioja iki 2024 metų biudžetinės įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos. 2023 m. veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 254 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka, išskyrus metinių užduočių nustatymą. Lūkesčiai dėl 2024 metų veiklos nustatomi Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo nustatyta tvarka.

48. Kai 2024 metų ir vėlesnių metų darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Įstaigos direktoriaus sprendimu darbuotojui gali būti:

48.1. nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, jei to darbuotojo veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal Aprašą

48.2. taikomos Aprašo VII skyriuje nustatytos skatinimo priemonės

49. Kai 2024 metų ir vėlesnių metų darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Įstaigos direktoriaus sprendimu gali būti:

49.1. darbuotojui, atsižvelgiant į Aprašo nuostatas, 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, o pavadootojui ugdymui, taikant 0,1 mažesnį pareiginės algos koeficientą.

49.2. darbuotojui sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių



trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jeigu, pasibaigus darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui, Įstaigos darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Įstaigos darbuotojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

50. Kai 2024 metų ir vėlesnių metų darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia.

51. Kai 2024 metų ir vėlesnių metų darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

## **X. SKYRIUS**

### **MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ**

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

53. Už darbą švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

54. Už darbą naktį mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

55. Už viršvalandinį darbą mokamas du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

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

57. Darbo kodekso nustatyta tvarka, darbuotojo prašymu, darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš šiame skyriuje nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

58. Darbuotojo savavališkai (nesant Įstaigos rašytiniam pavedimui) kitu laiku atliekamas darbas viršijant nustatytą darbo laiką, taip pat poilsio ar švenčių dieną nėra laikomas viršvalandiniu darbu arba darbu poilsio ar švenčių dieną ir už jį nėra apmokama.

59. Už kelionės laiką komandiruotės metu apmokama viengubu tarifu už faktiškai dirbtas valandas. Jei kelionė vyko po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, papildomai priklauso poilsio diena artimiausią darbo dieną iš karto po kelionės arba ši diena pridedama prie kasmetinių atostogų, už šią dieną paliekant darbo užmokestį.

60. Komandiruotės metu darbuotojas turi dirbti įprastu darbo laiko režimu, jeigu Įstaigos direktorius nėra nustatęs kitokių įpareigojimų.

## **XI. SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

61. Šis Aprašas peržiūrimas pasikeitus teisės aktams arba esant kitiems aktualiems darbo apmokėjimo sistemos pokyčiams.

62. Įstaiga turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šį Aprašą ir jos priedus. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka.

---

**Vilniaus Viršuliškių mokyklos  
DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠO  
1 priedas**

**PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybės grupė	Pareiginės algos koeficientai			
	Profesinio darbo patirtis (metais)			
	iki 2 metų	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
Įstaigos direktoriaus pavaduotojas (-ai), kurio (-ių) pareigybė priskiriama A lygiui* *išskyrus pavaduotoją ugdymui	1,04 - 1,15	1,07 - 1,2	1,1 - 1,25	1,15 - 1,3
Padalinio vadovas (-ai) (skyrių vedėjas (- ai), kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui	0,83 - 0,92	0,85 - 0,96	0,88 - 1	0,92 - 1,04
Specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui	0,67 - 0,84			
Specialistai, kurių pareigybės priskiriamos B lygiui	0,62 - 0,78			
Kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybė priskiriam C lygiui	0,57 - 0,63	0,59 - 0,66	0,6 - 0,69	0,63 - 0,72

**MOKYTOJŲ, PAGALBOS MOKINIUI SPECIALIŠTŲ,  
ĮSTAIGOS DIREKTORIAUS PAVADUOTOJŲ UGDYMIUI, KURIŲ DARBAS LAIKOMAS  
PEDAGOGINIUI,  
PAREIGINĖS ALGOS PADIDINIMAI DĖL VEIKLOS SUDĖTINGUMO**

Direktorius, nustatydamas pareiginės algos koeficientus darbuotojams, vadovaujasi DAĮ bei atsižvelgia į Mokyklai skirtas lėšas.

1. A1 lygio pareigybėms (psichologui) pareiginės algos koeficientas didinamas 20 proc.
2. Mokykloje patvirtintoms pareigybėms, jų darbo apmokėjimas:
  - 2.1. Direktorius pavaduotojas ugdymui:
    - 2.1.1. nustatomas fiksuotas mėnesinis darbo užmokesčio dydis, pareiginės algos koeficientą nustatant, vadovaujantis DAĮ 2 priedu, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, mokinių skaičių ir veiklos sudėtingumą;
    - 2.1.2. pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo didinamas 5 proc.:
      - 2.1.2.1. pavaduotojui ugdymui, atsakingam už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu Mokykloje ugdoma (mokoma) 10 mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų poreikių;
      - 2.1.2.2. jeigu Mokykloje ugdoma (mokoma) 10 užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje;
    - 2.1.3. pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo didinamas 7 proc.:
      - 2.1.3.1. pavaduotojui ugdymui, atsakingam už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu Mokykloje ugdoma (mokoma) 11 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų poreikių;
      - 2.1.3.2. jeigu Mokykloje ugdoma (mokoma) 11 ir daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje;
    - 2.1.4. pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo didinamas 5 proc.:
      - 2.1.4.1 už ilgalaikių tarptautinių projektų vadovavimą ir koordinavimą, vadovavimą respublikinių projektų įgyvendinimui, tarptautinių ar respublikinių tyrimų organizavimą ir įgyvendinimą;
    - 2.1.5. Jeigu pavaduotojo ugdymui veikla atitinka du ar daugiau šio priedo 2 punkte nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais.
    - 2.1.6. pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus mokinių skaičiui, pedagoginio darbo stažui, veiklos sudėtingumui.

**I SKIRSNIS**

**MOKYTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES NUSTATYMO MOKYKLOJE  
KRITERIJAI**

3. Mokytojams pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami:
4. Mokytojui pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas vadovaujantis DAĮ 2 priedu, atsižvelgiant į mokytojo turimą pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją, veiklos sudėtingumą, turimus mokyklos finansus arba pasikeitusius teisės aktus;

5. mokytojui pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo didinamas 1-15 % priklausomai nuo mokyklos turimų lėšų laikantis šių principų:

5.1. jeigu klasėje/grupėje mokytojas moko mokinius, turinčius *vidutinius*, didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius, atsiradusius dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų (toliau – Mokiniai, turintys SUP):

Bendras Mokinių, turinčių SUP, skaičius klasėje/grupėje (neįskaičiuojami mokiniai, kuriems skirtas mokymas namuose)	Darbo klasėje/grupėje koeficiento didinimo procentai
1-2 (vidutiniai SUP)	iki 3%
1-2 (dideli ir labai dideli SUP)	iki 5%
1-2 (kitais SUP komplektacijos atvejais)	iki 4%
3-4 (vidutiniai SUP)	iki 6%
3-4 (dideli ir labai dideli SUP)	iki 10%
3-4 (kitais SUP komplektacijos atvejais)	iki 8%
5 ir daugiau (vidutiniai SUP)	iki 10%
5 ir daugiau (dideli ir labai dideli SUP)	iki 15%
5 ir daugiau (kitais SUP komplektacijos atvejais)	iki 13%

5.2. jeigu mokytojas moko mokinį, kuriam dėl ligos ar patologinės būklės skirtas mokymas namuose ir mokytojas vyksta pas mokinį į namus, darbo klasėje/grupėje pastoviosios dalies koeficientas didinamas 15%. Jeigu mokytojas moko mokinį mokykloje arba nuotoliniu būdu, koeficientas nėra didinamas;

5.3. mokytojui, dirbančiam specialiojoje klasėje - iki 20%;

5.4. jeigu mokytojas moko vieną ir daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje pagal bendrojo ugdymo programas, darbo klasėje/grupėje pastoviosios dalies koeficientas didinamas 5%.

5.5. mokytojui, turinčiam daktaro mokslinį laipsnį (jei savivaldybė tam skiria papildomų lėšų) – 20 %.

6. mokytojams pareiginės algos koeficientai darbo klasėje/grupėje papildomai gali būti didinami pagal šiuos kriterijus:

6.1. mokytojui, dirbančiam nedalijamose klasėse – darbo nedalijamoje klasėje/grupėje koeficientas didinamas iki 15%;

6.2. už vadovavimą klasei, kurioje mokosi mokiniai, turintys SUP, pareiginės algos koeficientas didinamas pagal 5.1. šios tvarkos papunktį.

7. Jeigu mokytojo veikla atitinka du ir daugiau 5 ir 6 punktuose nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 %.

8. Mokytojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimo procentą, atsižvelgiant į darbo sudėtingumą, nustato mokyklos direktorius kiekvienų mokslo metų pradžioje. Priedo mokėjimas galioja tiems mokslo metams.

## II SKIRSNIS

### SPECIALIŪJŲ PEDAGOGŲ IR LOGOPEDŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES NUSTATYMO MOKYKLOJE KRITERIJAI

9. Specialiųjų pedagogų ir logopedų (toliau – SPL) pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas vadovaujantis DAĮ 2 priedu, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę

kategoriją ir veiklos sudėtingumą bei mokyklai skirtas lėšas, tačiau visų mokamų priedų suma negali viršyti 25 %.

10. SPL pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami 1-15 % priklausomai nuo mokyklos turimų lėšų laikantis šių principų:
- 10.1. dirbantiems su vienu ir daugiau mokinių, turinčių didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius, atsiradusius dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų:

Ugdomų mokinių, turinčių didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius, atsiradusius dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų skaičius	Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimo procentai
iki 10	iki 5%
11-20	iki 10%
21 ir daugiau	iki 15%

10.2. teikiant specialiąją pedagoginę pagalbą mokiniams, kuriems dėl ligos ar patologinės būklės skirtas mokymas namuose ir vykstama pas mokinį į namus, esančius darbovietės teritorijoje, pastoviosios dalies koeficientas didinamas 5%. Jeigu specialioji pedagoginė pagalba mokiniui teikiama mokykloje arba nuotoliniu būdu - koeficientas nėra didinamas;

10.3. teikiant specialiąją pedagoginę pagalbą mokiniams, kuriems dėl ligos ar patologinės būklės skirtas mokymas namuose ir vykstama pas mokinį į namus, esančius ne darbovietės teritorijoje, pastoviosios dalies koeficientas didinamas 15%.

11. SPL pareiginės algos koeficientai papildomai gali būti didinami iki 20 % pagal šiuos kriterijus:
- 11.1. vadovavimas Pagalbos mokiniui specialistų metodinės grupės veiklai – iki 10 %.
- 11.2. parengtas ir Mokyklos metodinėje grupėje patvirtintas mokomųjų priemonių rinkinys/užduočių segtuvas, darbui su SUP mokiniais – iki 5 %
- 11.3. parengti, Mokyklos metodinėje grupėje aprobuoti ir praveisti 2 ir daugiau autoriniai praktiniai mokymai mokyklos bendruomenei – iki 5 %
- 11.4. parengti, Mokyklos metodinėje grupėje aprobuoti ir praveisti 2 ir daugiau autoriniai pranešimai/praktiniai mokymai miesto/šalies mastu – iki 5 %
12. Jeigu SPL veikla atitinka du ir daugiau 10 ir 11 punktuose nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 %.
13. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimo procentą, atsižvelgiant į darbo sudėtingumą, nustato mokyklos direktorius kiekvienų mokslo metų pradžioje. Priedo mokėjimas galioja tiems mokslo metams.

### III SKIRSNIS

#### PSICHOLOGO IR SOCIALINIO PEDAGOGO PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES NUSTATYMO MOKYKLOJE KRITERIJAI

14. Mokyklos psichologo pareigybė (toliau – SP) priskiriama A1 lygiui. Psichologo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas vadovaujantis DAĮ 2 priedu. Vadovaujantis DAĮ 6 straipsnio 4 punktu pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 20 %.
15. Psichologo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas dar gali būti didinamas 1 - 15 %. Konkretų koeficiento padidinimo procentą mokslo metų pradžioje nustato direktorius atsižvelgdamas į mokyklos specialiajai pagalbai skirtas lėšas ir veiklos sudėtingumą vieneriems mokslo metams laikantis šių principų:.

Ugdomų mokinių, turinčių didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius, atsiradusius dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų skaičius	Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimo procentai
iki 15	iki 5%
16-30	iki 10%

31 ir daugiau	iki 15%
---------------	---------

16. Mokyklos socialinio pedagogo pareigybė (toliau – SP) priskiriama A1 lygiui, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas vadovaujantis DAĮ 2 priedu. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas kiekvienų mokslo metų pradžioje yra perskaičiuojamas ir gali būti didinamas 1 - 15 %. Konkretų koeficiento padidinimo procentą nustato direktorius atsižvelgdamas į mokyklos specialiajai pagalbai skirtas lėšas ir veiklos sudėtingumą vieneriems mokslo metams, laikantis šių principų:

Ugdomų mokinių, turinčių didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius, atsiradusius dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų skaičius	Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimo procentai
iki 15	iki 5%
16-30	iki 10%
31 ir daugiau	iki 15%

17. SP pareiginės algos koeficientai papildomai gali būti didinami iki 20 % pagal šiuos kriterijus:
- 17.1. vadovavimas Pagalbos mokiniui specialistų metodinės grupės veiklai – iki 10 %.
  - 17.2. parengtas ir Mokyklos metodinėje grupėje patvirtintas mokomųjų priemonių rinkinys/užduočių segtuvas, darbui su SUP mokiniais – iki 5 %
  - 17.3. parengti, Mokyklos metodinėje grupėje aprobuoti ir praveisti 2 ir daugiau autoriniai praktiniai mokymai mokyklos bendruomenei – iki 5 %
  - 17.4. parengti, Mokyklos metodinėje grupėje aprobuoti ir praveisti 2 ir daugiau autoriniai pranešimai/praktiniai mokymai miesto/šalies mastu – iki 5 %
18. Jeigu SPL veikla atitinka du ir daugiau 16 - 17 punktuose nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 %.
19. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimo procentą, atsižvelgiant į darbo sudėtingumą, nustato mokyklos direktorius kiekvienų mokslo metų pradžioje. Priedo mokėjimas galioja tiems mokslo metams.