PATVIRTINTA

Kauno lopšelio-darželio „Pasaka“

direktoriaus 2017 m. vasario 28 d.

įsakymu Nr. V-19

**KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „PASAKA“**

**DARBUOTOJŲ DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kauno lopšelio-darželio „Pasaka“ darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Kauno lopšelio-darželio „Pasaka“ ugdymo įstaigos (toliau – Įstaiga) darbuotojų (toliau – Darbuotojai) dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareigybių lygius, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, kintamosios dalies, priemokų, premijų, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką.

2. Tvarkos aprašas parengtas vadovaujantis 2017 m. sausio 17 d. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu Nr. XIII-198 (toliau – Įstatymas) bei yra sudėtinė darbo tvarkos taisyklių dalis.

3. Tvarkos apraše naudojamos sąvokos atitinka Įstatyme apibrėžtas sąvokas.

4. Tvarkos aprašo nuostatos taikomos tiek, kiek jos neprieštarauja Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimams.

**II SKYRIUS**

**DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS**

3. Įstaigos darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

3.1. vadovas;

3.2. vadovo pavaduotojai;

3.3. specialistai;

3.4. kvalifikuoti darbuotojai;

3.5. darbininkai.

4. Vadovo ir vadovo pavaduotojo ugdymui, vadovo pavaduotojo ūkiui, administratoriaus pareigybės priskiriamos A2 lygiui, kurioms nustatomi šie specialūs reikalavimai:

4.1. 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;

5. Specialisto (archyvaro) pareigybė priskiriama A2 lygiui, kuriai nustatomi šie specialūs reikalavimai:

5.1. pareigybė, kuriai 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;

6. Visuomenės sveikatos priežiūros specialisto, dietisto pareigybės priskiriamos B lygiui, kuriai nustatomi šie specialūs reikalavimai:

6.1. pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas iki 2009 m. ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgyti iki 1995 metų.

7. Kvalifikuoto darbuotojo pareigybės: auklėtojos padėjėjos, virėjos, sandėlininko, skalbėjo pareigybės priskiriamos C lygiui, kurioms nustatomi šie specialūs reikalavimai:

7.1. kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

8. Darbininkų pareigybės (valytojo, budėtojo, kiemsargio, pagalbinio virtuvės darbininko, pastatų techninės priežiūros darbininko) priskiriamos D lygiui, kurioms nustatomi šie specialūs reikalavimai:

8.1. šioms pareigybėms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

**III SKYRIUS**

**PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES NUSTATYMAS IR DIDINIMAS**

9. Darbuotojų (išskyrus darbininkus) pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficientų vienetas yra lygus Lietuvos Respublikos Seimo atitinkamų metų pareiginės algos baziniam dydžiui, kuris taikomas apskaičiuojant valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareigines algas. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojamą atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio.

10. Darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal tvarkos Aprašo (žr. 1,2, 3, 4, 5 priedą), atsižvelgiant į:

10.1. veiklos sudėtingumą (atsakomybės lygį, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą, savarankiškumo lygį, arbo funkcijų įvairovę ir pan.);

10.2. pareigybių grupę (struktūrinių padalinių vadovai, specialistai, kvalifikuoti darbuotojai, darbininkai);

10.3. pareigybės lygį (A2, B, C, D);

10.4. vadovaujamo darbo patirtį (direktoriaus pavaduotojams), kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įstaigoms ir (ar) padaliniams;

10.5. profesinio darbo patirtį (A, B ir C lygio pareigybėms), kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbama analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdomos pareigybės aprašyme nustatytos analogiškos funkcijos.

11. Įstaigos A2 ir B lygio specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas pagal šiuos kriterijus:

11.1. veiklos sudėtingumą:

11.1.1. vykdomos mažo sudėtingumo funkcijos, kurios atliekamos vadovaujantis patvirtintomis procedūromis, taisyklėmis, aukštas atsakomybės lygis (funkcijų atlikimui reikalingi papildomi įgūdžiai, specialios žinios, darbui atlikti savarankiškai pasirenkamas būdas ir metodas);

11.1.2. vykdomos vidutinio sudėtingumo funkcijos (žemas atsakomybės lygis), veikla susijusi su žemo sudėtingumo problemų sprendimu, sprendimai savarankiškai nepriimami, reikalingi papildomi įgūdžiai, specialiosios žinios;

11.1.3 vykdomos vidutinio sudėtingumo funkcijos (vidutinis atsakomybės lygis) veikla susijusi su vidutinio sudėtingumo problemų sprendimu, darbui atlikti savarankiškai pasirenkamas būdas ir metodas, reikalingi papildomi įgūdžiai, specialiosios žinios;

11.1.4. vykdomos vidutinio sudėtingumo funkcijos (aukštas atsakomybės lygis) veikla susijusi su vidutinio sudėtingumo problemų sprendimu, darbui atlikti savarankiškai pasirenkamas būdas ir metodas, reikalingi papildomi įgūdžiai, specialiosios žinios, veikla reikalauja analitinio problemų įvertinimo;

11.1.5. vykdomos sudėtingos funkcijos, aukštas atsakomybės ir savarankiškumo lygis, veikla reikalauja analitinio problemų įvertinimo ir sprendimo, veikla, susijusi su konsultavimu, informacinių sistemų priežiūra ir saugos užtikrinimu).

12. C lygio kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas pagal šiuos kriterijus:

12.1. atliekamos nesudėtingos funkcijos;

12.2. atliekamos sudėtingos funkcijos (aukštas atsakomybės lygis).

13. Darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio (žr. 2 priedas).

14. Įstaigos darbuotojų (A2 ir B lygio) pareigybės priskiriamos:

14.1. Direktoriaus pareigybė - aukšto sudėtingumo, aukštos atsakomybės lygiui;

14.2. Direktoriaus pavaduotojo ugdymui, direktoriaus pavaduotojo ūkiui pareigybė ir vyr. buhalterio – vidutinio sudėtingumo, aukštos atsakomybės lygiui;

14.3. Archyvaro specialisto pareigybė – vidutinio sudėtingumo, aukštos atsakomybės lygiui;

14.4. Visuomenės sveikatos priežiūros specialisto – vidutinio sudėtingumo, aukštos atsakomybės lygiui;

14.5. Dietisto specialisto pareigybė – vidutinio sudėtingumo, aukštos atsakomybės lygiui.

15. Įstaigos kvalifikuotų darbuotojų (C lygio) pareigybės: auklėtojos padėjėjas, virėjas, raštvedys, sandėlininkas, skalbėjas priskiriamos prie mažo sudėtingumo, mažos atsakomybės lygiui.

16. Kitai pareigybių grupei pagal veiklos sudėtingumą pareigybės priskiriamos Įstaigos direktoriaus sprendimu.

17. Esant poreikiui priskirti pareigybę prie kitos grupės pagal veiklos sudėtingumą, arba, jei darbuotojui jau einant pareigas įvyksta struktūriniai ar organizaciniai pokyčiai, pakinta darbuotojo funkcijų pobūdis ar kvalifikacija, nustatomos ar atsiranda kitos aplinkybės, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti darbuotojui nustatytą pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, direktoriaus pavaduotojai parengia motyvuotą siūlymą ir teikia Įstaigos direktoriui.

18. Pastoviosios dalies koeficientas gali būti didinamas iki 100 procentų Įstatymo 7 straipsnio 7 dalyje nustatytu atveju, priklausomai nuo Įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų, kai yra Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas atskirų profesijų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje.

19. Tiesioginis vadovas, įvertinęs darbuotojo praėjusių metų veiklą nepatenkinamai, siūlo direktoriui vieneriems metams nustatyti mažesnį pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnį, nei 1–5 prieduose tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį ir (ar) profesinę darbo patirtį numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas.

20. Darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą pagal šio skyriaus nuostatas ir tvarkos aprašo 1–5 prieduose numatytus koeficientus nustato direktorius.

21. Darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje pagal Įstatymo nuostatas ir tvarkos Aprašą. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai nustatomi iš naujo pasikeitus vadovaujamo darbo ir (ar) profesinio darbo patirčiai, veiklos sudėtingumui.

**IV SKYRIUS**

**PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOJI DALIS**

22. Darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis, bet ne didesnė, kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir ne ilgiau, kaip vieniems metams, gali būti nustatyta tiesioginio vadovo rašytiniu siūlymu darbuotojo priėmimo į darbą metu, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją, jam keliamus uždavinius, kvalifikacijos kėlimo intensyvumą, užsienio kalbos mokėjimą, kuriam patvirtinti gali būti pateikiami atitinkami pažymėjimai ar sertifikatai ir pan. Pareiginės algos kintamoji dalis nustatoma nuo pastoviosios, taip pat ir nuo padidintos pastoviosios dalies (jeigu ji padidinta).

23. Darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos rezultatų, pagal nustatytas metines veiklos užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius, kurie nustatomi atlikus darbuotojų kasmetinės veiklos vertinimo procedūras.

24. Tiesioginis vadovas, įvertinęs darbuotojo veiklą labai gerai, siūlo direktoriui nustatyti jam kintamosios dalies dydį vienerių metų laikotarpiui nuo 10 iki 50 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies priklausomai nuo įstaigai skirtų asignavimų ir atsižvelgiant į tai, kokia apimtimi darbuotojas įvykdė nustatytas užduotis, kokia buvo šių užduočių įvykdymo kokybė, kokius sutartus vertinimo rodiklius darbuotojas pasiekė, o kokius ir kokia apimtimi viršijo.

25. Tiesioginis vadovas, įvertinęs darbuotojo veiklą gerai, gali siūlyti direktoriui nustatyti jam kintamosios dalies dydį vienerių metų laikotarpiui iki 10 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies priklausomai nuo įstaigai skirtų asignavimų ir atsižvelgiant į tai, kokia apimtimi darbuotojas įvykdė nustatytas užduotis, kokia buvo šių užduočių atlikimo kokybė, kokius sutartus vertinimo rodiklius darbuotojas pasiekė.

26. Direktorius, atsižvelgdamas į Įstaigos skirtus asignavimus, priima sprendimą pritarti, nepritarti ar pritarti iš dalies tiesioginio vadovo siūlymams dėl kintamosios dalies nustatymo. Kintamoji pareiginė algos dalis nustatoma Įstaigos direktoriaus įsakymu.

27. Darbininkams kintamoji dalis nenustatoma.

**V SKYRIUS**

**PRIEMOKOS, PREMIJOS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS**

28. Priemokos 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 gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

29. Darbuotojams ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos, atlikus vienkartines ypač svarbias įstaigos veiklai užduotis. Taip pat ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos, įvertinus labai gerai biudžetinės įstaigos darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą. Premijos negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Jos skiriamos neviršijant biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

30. Biudžetinės įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra biudžetinės įstaigos darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama vienkartinė išmoka 200 eurų materialinė pašalpa iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

31. Mirus biudžetinės įstaigos darbuotojui, jo šeimos nariams iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama išmoka 200 eurų materialinė pašalpa, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

32. Materialinę pašalpą biudžetinės įstaigos darbuotojams, išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą, skiria biudžetinės įstaigos vadovas iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų. Biudžetinės įstaigos vadovui materialinę pašalpą skiria savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija iš jo vadovaujamai biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

**VI SKYRIUS**

**DARBUOTOJŲ KASMETINIĖS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS**

33. Ugdymo įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

34. Sveikatos priežiūros specialistų, mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų, vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis atitinkamai Lietuvos Respublikos kultūros ministro, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro patvirtintu atitinkamos srities kultūros ir meno darbuotojų, socialinių paslaugų srities darbuotojų ar sveikatos priežiūros specialistų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų biudžetinių įstaigų darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

35. Kiekvienais metais, iki sausio 31 dienos, savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija arba jos įgaliotas asmuo, vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka ir atsižvelgdami į metinio veiklos plano priemones, biudžetinių įstaigų vadovams, dirbantiems pagal darbo sutartis, nustato metines užduotis, susijusias su biudžetinių įstaigų metinio veiklos plano priemonėmis arba susijusias su metinio veiklos plano priemonėmis ir su biudžetinės įstaigos vidaus administravimu bei veiklos efektyvumo didinimu, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius. Priėmus į pareigas biudžetinės įstaigos vadovą, dirbantį pagal darbo sutartį, metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nustatomi per vieną mėnesį nuo jo priėmimo į pareigas dienos. Jeigu biudžetinės įstaigos vadovas, dirbantis pagal darbo sutartį, priimamas į pareigas naujai ketverių metų kadencijai, iki einamųjų metų pabaigos jam galioja einamųjų metų pradžioje nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai. Jeigu, priėmus į pareigas biudžetinės įstaigos vadovą, dirbantį pagal darbo sutartį, iki einamųjų metų pabaigos lieka mažiau kaip 6 mėnesiai, biudžetinės įstaigos vadovui, dirbančiam pagal darbo sutartį, metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nustatomi iki kitų metų sausio 31 dienos. Prireikus nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamaisiais metais gali būti vieną kartą pakeisti arba papildyti, bet ne vėliau kaip iki liepos 1 dienos. Biudžetinių įstaigų vadovams nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai skelbiami vadovą į pareigas priimančio asmens ir biudžetinės įstaigos, kurioje eina pareigas vadovas, interneto svetainėje.

36. Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija arba jos įgaliotas asmuo kiekvienais metais, iki sausio 31 dienos, įvertina biudžetinių įstaigų vadovų, dirbančių pagal darbo sutartis (išskyrus biudžetinių įstaigų vadovus, dirbančius pagal darbo sutartis, kurie buvo priimti į pareigas praėjusiais metais, iki metų pabaigos likus mažiau negu 6 mėnesiams), praėjusių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius, vadovaudamiesi Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Biudžetinės įstaigos vadovo, dirbančio pagal darbo sutartį, praėjusių metų veikla gali būti vertinama labai gerai, gerai, patenkinamai ir nepatenkinamai. Jeigu biudžetinės įstaigos vadovo, dirbančio pagal darbo sutartį, metinė veikla įvertinama nepatenkinamai 2 metus iš eilės, savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija priima sprendimą biudžetinės įstaigos vadovą, dirbantį pagal darbo sutartį, atleisti iš pareigų ir nutraukia su juo sudarytą darbo sutartį per 10 darbo dienų nuo paskutinio kasmetinio veiklos vertinimo, neišmokant jam išeitinės išmokos.

37. Metinės veiklos užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai biudžetinės įstaigos darbuotojui turi būti nustatyti kiekvienais metais iki sausio 31 dienos, o einamaisiais metais priimtam biudžetinės įstaigos darbuotojui – per vieną mėnesį nuo priėmimo į pareigas dienos. Jeigu priėmus į pareigas biudžetinės įstaigos darbuotoją iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos lieka mažiau kaip 6 mėnesiai, tokiam darbuotojui metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nustatomi kitiems metams iki kitų metų sausio 31 dienos, o einamiesiems metams siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nenustatomi.

38. Metines veiklos užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius biudžetinės įstaigos darbuotojams, išskyrus biudžetinių įstaigų vadovus, nustato ir kasmetinę veiklą vertina tiesioginis jų vadovas.

39. Biudžetinių įstaigų darbuotojų metinė veikla gali būti įvertinama:

1) labai gerai;

2) gerai;

3) patenkinamai;

4) nepatenkinamai.

40. Biudžetinių įstaigų darbuotojų veikla įvertinama kiekvienais metais iki sausio 31 dienos, jeigu darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per praėjusius kalendorinius metus ėjo pareigas toje biudžetinėje įstaigoje.

41. Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija, kartu su biudžetinės įstaigos darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis įvertinusi biudžetinės įstaigos vadovo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

1) labai gerai, – biudžetinės įstaigos vadovui vieniems metams nustato pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnį kaip 10 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, ir gali skirti premiją;

2) gerai, – biudžetinės įstaigos vadovui vieniems metams nustato pareiginės algos kintamosios dalies dydį;

3) patenkinamai, – biudžetinės įstaigos vadovui vienus metus nenustato pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

4) nepatenkinamai, – biudžetinės įstaigos vadovui vieniems metams nustato mažesnį pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnį, negu šio įstatymo 1 priede tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį numatytas minimalus koeficientas.

42. Biudžetinių įstaigų darbuotojo, išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą ir kultūros ir meno įstaigų darbuotojus, tiesioginis vadovas, kartu su biudžetinės įstaigos darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis įvertinęs biudžetinės įstaigos darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

1) labai gerai, – teikia vertinimo išvadą biudžetinės įstaigos vadovui su siūlymu nustatyti vieniems metams pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnį kaip 10 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, ir gali teikti išvadą su siūlymu skirti premiją;

2) gerai, – teikia vertinimo išvadą biudžetinės įstaigos vadovui su siūlymu nustatyti vieniems metams pareiginės algos kintamosios dalies dydį;

3) patenkinamai, – teikia vertinimo išvadą biudžetinės įstaigos vadovui su siūlymu vienus metus nenustatyti pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

4) nepatenkinamai, – teikia vertinimo išvadą biudžetinės įstaigos vadovui su siūlymu vieniems metams nustatyti mažesnį pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnį, negu šio įstatymo 1–4 prieduose tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį ir (ar) profesinę darbo patirtį numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas.

43. Biudžetinės įstaigos vadovas, gavęs iš tiesioginių vadovų darbuotojų įvertinimą, per 10 darbo dienų priima sprendimą pritarti ar nepritarti biudžetinės įstaigos darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymams dėl šio straipsnio 42 straipsnyje numatytų nuostatų įgyvendinimo. Šis sprendimas galioja vienus metus. Jeigu biudžetinės įstaigos vadovas priima motyvuotą sprendimą neįgyvendinti siūlymo ar veiklos vertinimo išvados, darbuotojo iki vertinimo buvusi teisinė padėtis nesikeičia.

44. Biudžetinės įstaigos darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo vertinimo turi teisę skųsti darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

**VII SKYRIUS**

**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

45. Ugdymo įstaiga priskiriama II biudžetinių įstaigų grupei (pareigybių skaičius daugiau kaip 50 iki 200 darbuotojų).

46. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas vieną kartą per mėnesį 5 dieną pervedant į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą.

1 priedas

**DIREKTORIAUS PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Vadovaujamo darbo  patirtis  (metais) | Pareigybės lygis | | |
| A2 | | |
| profesinio darbo patirtis (metais) | | |
| iki 5 | 5–10 | daugiau kaip 10 |
| iki 5 | 3,3–9,5 | 3,4–9,7 | 3,5–10,2 |
| 5–10 | 3,4–9,55 | 3,5–9,9 | 3,6–10,6 |
| daugiau kaip10 | 3,5–9,6 | 3,6–10,1 | 3,7–11,0 |

2 priedas

**DIREKTORIAUS PAVADUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Vadovaujamo darbo  patirtis  (metais) | Pareigybės lygis | | |
| A2 | | |
| profesinio darbo patirtis (metais) | | |
| iki 5 | 5–10 | daugiau kaip 10 |
| iki 5 | 3,1–8,2 | 3,2–8,33 | 3,3–10,0 |
| 5–10 | 3,2–8,33 | 3,3–8,49 | 3,4–10,4 |
| daugiau kaip 10 | 3,3–8,49 | 3,4–8,65 | 3,5–10,8 |

3 priedas

**A IR B LYGIO SPECIALISTŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES**

**KOEFICIENTAI**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pareigybės lygis | Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais) | | | |
| profesinio darbo patirtis (metais) | | | |
| iki 2 | nuo daugiau kaip 2 iki 5 | nuo daugiau kaip 5 iki 10 | daugiau kaip 10 |
| A2 lygis | 3,06–7,6 | 3,1–8,5 | 3,2–9,5 | 3,3–10,5 |
| B lygis | 3,03–7,3 | 3,09–7,4 | 3,15–7,6 | 3,2–8,0 |

4 priedas

**C LYGIO KVALIFIKUOTŲ DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS**

**DALIES KOEFICIENTAI**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pareigybės lygis | Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais) | | | |
| profesinio darbo patirtis (metais) | | | |
| iki 2 | nuo daugiau kaip 2 iki 5 | nuo daugiau kaip 5 iki 10 | daugiau kaip 10 |
| C lygis | 3,0–5,3 | 3,02–5,4 | 3,04–5,6 | 3,07–7,0 |

5 priedas

**D LYGIO DARBININKŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOJI DALIS**

|  |  |
| --- | --- |
| Pareigybės lygis | Pastovioji dalis |
| Minimali mėnesinė alga |
| D lygis |