

ROKIŠKIO JAUNIMO CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Rokiškio jaunimo centro (toliau-Jaunimo centras) darbo apmokėjimo sistema (toliau-DA sistema) nustato darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, veiklos vertinimą, skatinimą, materialines pašalpas.

2. DA sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintomis Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, Jaunimo centro darbo tvarkos taisyklėmis.

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

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS

Pareigybių lygiai

4. Jaunimo centro darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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

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

b) 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;

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

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

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

5. DA sistemoje nustatoma Jaunimo centro pareigybių struktūra, kurioje aukščiausias lygis yra 10, priskiriamas vadovui, žemiausias yra 1, priskiriamas darbininkui.

6. Jaunimo centre yra išlaikomas pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumas, pareigybės grupuojamos į pakopas nuo aukščiausios iki žemiausios. Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareigines algos intervalo reikšmė ne mažesnė už Vyriausybės nustatytą pareigines algos minimalų koeficientą. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareigines algos intervalo reikšmė neviršija Jaunimo centro direktoriui nustatytos pareigines algos koeficiento reikšmės.

Panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių pakopą. Kai kurios pareigybės gali būti perkeltos pakopa žemiau ar aukščiau, pvz., kai kurios pareigybės gali būti priskirtos tai pačiai pareigybių pakopai, padarius išvadą, kad jos panašios ar kad šių pareigybių aprašymuose nustatytos funkcijos nedaug skiriasi.

Pareigybių struktūra:

Pakopos	Jaunimo centro pareigybės lygis	Pareigybė	Pareigybės grupė
7	A2	Direktorius	Biudžetinių įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai
6		Direktoriaus pavaduotojas ugdymui	
5		Mokytojas	Specialistai
4		Jaunimo darbuotojas	Specialistai
		Viešųjų pirkimų specialistas	
3	B	Turistinės bazės administratorius	Specialistai
2	C	Ūkvedys	Kvalifikuoti darbuotojai
		Raštvedys	
1	D	Kūrikas	Darbininkai
		Darbininkas pastatų ir inventoriaus priežiūrai	
		Aplinkos priežiūros darbininkas	
		Valytojas	

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

8. Jaunimo centre taikomi šie pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

8.1. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo, profesinės kvalifikacijos būtinumą, t.y. nustatant išsilavinimo lygį, atsižvelgiama į tai, ar išsilavinimas atitinka atliekamo darbo (profesijos, pareigybės) specifiką.

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

Veiklos sudėtingumas	
Pareigybės grupė	Aprašymas
Darbininkai	Atlieka nesudėtingas, ir (ar) mažos apimties rutinines/ pasikartojančias užduotis/ funkcijas / darbus, veikdamas pagal apibrėžtas procedūras ir taisykles. Užduočių/ darbų atlikimas daro nereikšmingą įtaką įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams. Fizinės, nervinės įtampos nereikalaujantis darbas.
Kvalifikuoti darbuotojai	Atlieka mažiau sudėtingas, pasikartojančias, pagalbines ir (ar) technines užduotis, kurias atliekant paprastai vadovaujamosi aiškiomis taisyklėmis, teisės aktais ar detaliam aprašytomis procedūromis arba yra prižiūrimas kito darbuotojo. Funkcijos vykdomos pagal kitų asmenų priimtus sprendimus/nurodymus. Užduočių atlikimas daro tam tikrą įtaką įstaigos veiklai ir rezultatams.
Specialistai	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis, pritaikydamos instrukcijas, metodikas. Dalis atliekamų užduočių yra didesnės apimties, sudėtingos, reikalaujančios išmanymo, gebėjimų įvertinti platesnį užduoties kontekstą. Būdingas užduoties atlikimo ir rezultatų poveikis platesnei aplinkai (įstaigai ir už jos ribų). Užduoties vykdymui gali būti reikalingos specialios

	žinios, atitinkamos srities teisės aktų žinojimas ir taikymas. Užduočių atlikimas daro įtaką įstaigos veiklai.
Biudžetinių įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (įstaigai ir už įstaigos ribų). Užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už įstaigos ribų.

8.3. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą:

Atsakomybės lygis	
Pareigybės grupė	Aprašymas
Darbininkai	Atsakomybės lygis žemas. Darbuotojas sprendimų nepriima, užduotys dažniausiai vykdomos pagal kitų asmenų priimtus sprendimus. Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė apima tiesioginio darbo atlikimą.
Kvalifikuoti darbuotojai	Atsakomybės lygis vidutinis. Darbuotojas sprendimų nepriima. Pareigybės darbo rezultatas yra panaudojamas įstaigos veiklos rezultatui pasiekti.
Specialistai	Atsakomybės lygis aukštesnis už vidutinį. Darbuotojo sprendimai susiję su grupės darbuotojų darbo organizavimu, veiklos vykdomos pagal aukštesnio lygio pareigybės darbuotojo pavedimą. Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją vadovams. Taip pat gali teikti paslaugas, reikalingas kitų pareigybių darbui. Gali tekti spręsti problemas įvairiose nesudėtingose situacijose. Dalyvauja veikloje atliekant išankstinę kontrolę, atsako už darbuotojų veiklos rezultatus, koordinuoja kitų asmenų veiksmus, savarankiškai priima sprendimus. Darbuotojo veiklos rezultatas yra sudėtinė dalis didesnės apimties rezultatui pasiekti/ užduočiai atlikti.
Biudžetinių įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai	Atsakomybės lygis aukštas. Planuoja, organizuoja, koordinuoja ir kontroliuoja kitų asmenų atliekamą darbą ir jam vadovauja. Planuoja, organizuoja, koordinuoja ir kontroliuoja finansinę, administracinę, su žmogiškaisiais ištekliais, planavimu susijusią veiklą ir jai vadovauja.

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

Profesinio darbo patirtis apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos nebūtinai toje pačioje įstaigoje, bet per visą darbinę karjerą visų rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Profesinė patirtis užskaitoma ir dirbusiems pagal darbo sutartis ir civilines sutartis;

8.5. žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai;

8.6. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;

8.7. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai.

Jaunimo centro pareigybių sąrašas ir pareigybių aprašymai

9. Jaunimo centro pareigybių skaičių ir pareigybių sąrašą, naudodamasis ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodu ir pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti, nustato Jaunimo centro direktorius, konsultuodamasis

su darbuotojų atstovu.

10. Mokytojų, dirbančių pagal formalųjį švietimą papildančio ugdymo ir neformaliojo švietimo programas, pareigybių skaičius Jaunimo centro pareigybių sąraše nustatomas, atsižvelgiant į pagal atitinkamas ugdymo programas dirbančių mokytojų kontaktinių valandų skaičių per mokslo metus, kuris nustatomas pagal klasių (grupių) skaičių ir dydį, kuriuos nustato Rokiškio rajono savivaldybė.

11. Jaunimo centro direktorius tvirtina Jaunimo centro pareigybių sąraše esančių pareigybių aprašymus, o Jaunimo centro direktoriaus pareigybės aprašymą tvirtina Rokiškio rajono savivaldybės meras.

12. Jaunimo centro darbuotojo pareigybės aprašyme nurodoma:

- 1) pareigybės grupė;
- 2) pareigybės pavadinimas;
- 3) konkretus pareigybės lygis;
- 4) specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija ar kiti specialieji reikalavimai);
- 5) pareigybei priskirtos funkcijos.

III SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS, DARBUOTOJŲ VERTINIMAS IR SKATINIMAS BEI MATERIALINĖS PAŠALPOS

Darbo užmokestis

13. Jaunimo centro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 1) pareiginė alga;
- 2) priemokos;
- 3) pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar Jaunimo centro DA sistemą;

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

5) kintamoji dalis skiriama darbuotojui, DA sistemos nustatyta tvarka, atsižvelgiant į jo veiklos vertinimą, taip pat kitais DA sistemoje numatytais atvejais.

14. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

15. Kintamoji dalis gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos.

16. Mokytojams ir darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

Pareiginė alga

17. Jaunimo centro darbuotojų, išskyrus direktorių, direktoriaus pavaduotoją ugdymui, mokytojus, pareiginė alga nustatoma iš DA sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus darbininkus. Jaunimo centro darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Jaunimo centro direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.

18. 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. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

19. Jaunimo darbuotojų, kaip socialinių paslaugų srities darbuotojų, nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu.

20. Jaunimo centro darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal DA sistemoje numatytus

kriterijus ir koeficientų dydžius nustato darbuotoją į pareigas priimančias Jaunimo centro direktorius.

21. Jaunimo centro darbuotojo pareiginė alga sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas, išskyrus direktorių, direktoriaus pavaduotoją ugdymui, mokytojus, keičiamas (nustatomas iš naujo) pasikeitus įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui ir įstaigai priskirtoms funkcijoms.

22. Direktorius, direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal DA sistemos 2 priedą, atsižvelgiant į Jaunimo centre ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą.

23. Mokytojų pareiginės algos koeficientai ir darbo krūvio sandara nustatoma pagal DA sistemos 2 priedą, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

24. Mokytojų kvalifikacinės kategorijos, atsižvelgiant į išsilavinimą ir jų turimų kompetencijų, reikalingų profesinei veiklai, visumą, nustatomos švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka.

Priemokos

25. Jaunimo centro darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

1) už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

2) už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos;

3) už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.

26. Kiekviena priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Šios dalies nuostatos netaikomos mokytojams.

27. Priemokos dydį nustato Jaunimo centro direktorius.

Darbuotojų veiklos vertinimas

28. Vertinama darbuotojų (išskyrus mokytojus), direktoriaus pavaduotojo ugdymui praėjusių kalendorinių metų veikla, vadovaujantis Rokiškio jaunimo centro darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

29. Darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis dirba ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus.

30. Jaunimo centro darbuotojų veiklą vertina direktorius. Vertinami darbuotojai turi teisę kviesti Jaunimo centro darbuotojų atstovą dalyvauti vertinant jų veiklą.

31. Darbuotojo veikla gali būti vertinama taip:

- 1) viršijanti lūkesčius;
- 2) atitinkanti lūkesčius;
- 3) iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 4) neatitinkanti lūkesčių.

32. Jeigu Jaunimo centro darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, gali būti numatyta galimybė taikyti DA sistemos 40 punkto 6 papunktyje nustatyta skatinimo priemonė, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

33. Jeigu Jaunimo centro darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, Jaunimo centro direktoriaus sprendimu pasirinktinai:

1) gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, o direktoriaus pavaduotojui ugdymui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau padidintas pareiginės algos koeficientas negali viršyti Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 2 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento, padauginto iš 1,4, arba

2) gali būti taikomos DA sistemos 40 punkte nustatytos skatinimo priemonės.

34. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

35. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Jaunimo centro direktoriaus rašytiniu motyvuotu pasiūlymu:

1) darbuotojui, atsižvelgiant į DA sistemos nuostatas, gali būti 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 nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, o direktoriaus pavaduotojui ugdymui taikant 0,1 mažesnę pareiginės algos koeficientą, arba

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

36. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas:

1) Jaunimo centro direktoriaus sprendimu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais;

2) darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

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

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

38. Darbuotojas, nesutinkantis su veiklos vertinimo objektyvumu ir pagrįstumu turi teisę skustis Darbo kodekse nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

Skatinimas

39. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotoją Jaunimo centro direktorius gali skatinti DA sistemos ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

40. Jaunimo centro darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

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

2) iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka (priklausomai nuo Jaunimo centro turimų sutaupytų lėšų) už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Jaunimo centrui nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

4) vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka (priklausomai nuo Jaunimo centro turimų sutaupytų lėšų);

5) finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

6) kintamąja dalimi.

41. Darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

Materialinės pašalpos

42. Jaunimo centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, 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 Jaunimo centro darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 5 MMA dydžio

materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

43. Mirus darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu) iš Jaunimo centrui skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

44. Materialinę pašalpą darbuotojams skiria Jaunimo centro direktorius iš įstaigai skirtų lėšų.

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

45. Jaunimo centro direktoriaus patvirtinta darbo apmokėjimo tvarka peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą metuose arba pasikeitus teisės aktams.

46. Darbuotojai su DA sistema yra supažindinami pasirašytinai, ji yra skelbiama Jaunimo centro interneto svetainėje: <https://rokiskiojc.lt/tvarkos-ir-taisykles>.

ROKIŠKIO JAUNIMO CENTRO DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFIICIENTŲ INTERVALAI

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Pakop a	Pareigybių grupė (pareigybė)	Pareigybės lygis	Pareiginės algos koeficientų intervalas **		
			Minimalu s	Vidutinis	Maksimalu s
4	Specialistai	A2	0,7	0,8	0,87
	Jaunimo darbuotojas *				
	Viešųjų pirkimų specialistas				
3	Specialistai	B	0,69	0,79	0,86
	Turistinės bazės administratorius				
2	Kvalifikuoti darbuotojai	C	0,64	0,73	0,8
	Raštvedys				
	Ūkvedys				
1	Darbininkai	D	MMA	-	-
	Kūrikas				
	Darbininkas pastatų ir inventoriaus priežiūrai				
	Aplinkos priežiūros darbininkas				
	Valytojas				

* Socialinių paslaugų srities darbuotojų Lietuvos respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo NR. XIII-198 pakeitimo įstatymo 1 priede nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai didinami 21 procentu. (DAS III sk., 6 str. 5 punktas)

* * Kiekvienai pareigybės pakopai nustatomas pareiginės algos koeficientų intervalas: minimalus, vidurinis ir maksimalus. Intervalo plotis sudaro nuo +/-15 % iki +/-25 % intervalo vidurio reikšmės.

Rokiškio jaunimo centro
apmokėjimo sistemos
2 priedas

MOKYTOJŲ, DIREKTORIAUS IR DIREKTORIAUS PAVADUOTOJO UGDYMU PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA

I SKYRIUS

MOKYTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA

1. Šiame skyriuje 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	1,1041	1,1082	1,1177	1,1381	1,1735	1,1775	1,1844
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	1,1857	1,1886	1,1899	1,1966	1,1994	1,2034	1,2129
Vyresnysis mokytojas		1,2144	1,2185	1,2240	1,2730	1,2797	1,2851
Mokytojas metodininkas			1,2974	1,3206	1,3627	1,3683	1,3778
Mokytojas ekspertas			1,4744	1,4989	1,5371	1,5439	1,5507

2. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo mokytojams:

2.1. didinami 1-15 procentų:

2.1.1 dirbantiems klasėje (grupėje), kurioje ugdomi 1 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių, didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių:

Vidutinių, didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių mokinių skaičius klasėje (grupėje)	Pareiginės algos didinimas (procentais)
1-2	1
3-4	2
5-6	3
7-8	4
9-10	5
11-12	6
13-14	7
15 ir daugiau	8

2.1.2. 1 procentu visus metus mokant mokinį, kuriam dėl ligos ar patologinės būklės skirtas mokymas namuose. Trumpalaikio mokymo namuose atveju Jaunimo centro direktoriaus įsakymu 10 pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas tik tam laikotarpiui.

2.1.2. mokantiems mokinį, kuriam dėl ligos ar patologinės būklės skirtas mokymas namuose.

2.2. gali būti didinami iki 20 procentų:

2.2.1. mokantiems mokinį (-ius) hibridiniu būdu;

2.2.2. dirbantiems su jungtine mokinių klase;

2.2.3. rengiantiems, koordinuojantiems ir įgyvendinantiems tarptautinius projektus.

3. Jei mokytojo veikla atitinka du ir daugiau 2 punkte nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais.

4. Mokytojų darbo laikas per savaitę yra 36 valandos.

5. Mokytojų darbo laiką sudaro:

5.1. kontaktinės valandos, skiriamos formalųjį švietimą papildančio ugdymo programoms įgyvendinti pagal ugdymo (mokymo) planuose numatytas valandas, neformaliojo švietimo programoms pagal programoje numatytas valandas, ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, vadovauti klasei (grupei);

5.2. valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir veikla Jaunimo centro bendruomenėje (priedas).

6. Mokytojo, dirbančio pagal 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 mokyklos bendruomenėje	Iš viso
Mokytojas (pedagoginis darbo stažas iki 2 metų) Mokytojas Vyresnysis mokytojas Mokytojas metodininkas Mokytojas ekspertas (pedagoginis darbo stažas nuo 2 metų)	1 010–1 410	102–502	1 512

7. Mokytojui (jeigu jo pedagoginis darbo stažas iki 2 metų), dirbančiam pagal neformaliojo švietimo programas - ne daugiau kaip 924 kontaktinės valandos.

8. Mokytojo darbo krūvio sandarą pagal dalykus, ugdymo ar mokymo sritis nustato Jaunimo centro direktorius pagal šio priedo 4 punkte nustatytas valandas švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka.

II SKYRIUS

DIREKTORIAUS IR DIREKTORIAUS PAVADUOTOJO UGDYMU PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

9. Jaunimo centro direktoriaus pareiginės algos koeficientai:

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

10. Jaunimo centro direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientai:

Mokinių skaičius	(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)		
	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 500	2,1159	2,1205	2,1232
501 ir daugiau	2,1291	2,1584	2,1893

11. Direktoriaus ir direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į mokinių skaičių einamųjų metų spalio 1 dieną.

NEFORMALIOJO ŠVIETIMO MOKYTOJŲ VEIKLŲ MOKYKLOS BENDRUOMENEI IR PROFESINIAM TOBULĖJIMUI VALANDŲ PASISKIRSTYMAS

VEIKLOS MOKYKLOS BENDRUOMENEI

Veiklos mokyklos bendruomenei – mokytojo darbo dalis, skirta siekti mokyklos bendruomenės tikslų, vykdoma bendradarbiaujant su kitais mokyklos bendruomenės nariais, partneriais ar dirbant individualiai.

Eil. Nr.	Veiklos pobūdis	Veikla	Skiriamos val.
1.	Veiklos mokyklos bendruomenei (privalomos)		
1.1.	Tėvų (globėjų, rūpintojų) informavimas, konsultavimas ir bendradarbiavimas su jais dėl mokinių ugdymo(si) ir mokymosi pažangos ir pasiekimų	Informacijos teikimas tėvų (globėjų, rūpintojų) susirinkimų metu.	2 x 2,5 val. – 5 val.
		Dienyno pildymas	9 x 5 val. – 45 val.
		Individualus tėvų konsultavimas/ bendravimas dėl mokinių mokymosi pažangos, pasiekimų ir elgesio	10 val.
1.2.	Bendradarbiavimas su mokyklos darbuotojais mokinių ugdymo klausimais	Pedagogų tarybos posėdžiai, pasitarimai mokinių pažangos, elgesio ir kitų situacijų klausimais	9 x 2 val. – 18 val.
1.3.	Jaunimo centro administracijos inicijuotos veiklos, skirtos Jaunimo centro veiklai planuoti, organizuoti.	Dalyvavimas Jaunimo centro bendruomenės susirinkimuose, inicijuojamuose administracijos	4 val.
		Darbas Jaunimo centro veiklos planavimo darbo grupėse (strateginio, metinio, ugdymo plano rengimo ir kt.)	4 val.
		Darbas Jaunimo centro veiklos kokybės įvertinimo, rezultatų stebėsenos darbo grupėse	4 val.
2.	Individualiai sulygstamos veiklos mokyklos bendruomenei		
2.1.	Bendradarbiavimo veiklos, skirtos Jaunimo centro veiklai planuoti, tobulinti, pozityviam jaunimo centro mikroklimatui kurti, ugdymo ir švietimo pagalbos kokybei, Jaunimo centre ugdomų mokinių saugumui užtikrinti		
2.1.1.	Dalyvavimas, vadovavimas darbo grupėms ar komisijoms, jų veiklos administravimas ar koordinavimas	Darbas įvairios paskirties komisijose (inventorizacijos, turto įvertinimo ir nurašymo ar kt.) ar vadovavimas darbo grupei	4 val.
2.1.2.	Dalyvavimas Jaunimo centro savivaldos veikloje ir/ar savivaldos veiklos administravimas	Darbas Jaunimo centro taryboje	Pirmininkas – 4 val. Sekretorius – 4 val. Narys – 2 val.
		Darbas Jaunimo centro Mokytojų taryboje	Sekretorius – 4 val.
2.1.3.	Jaunimo centro renginių ar tikslinių edukacinių veiklų organiza-	Jaunimo centro metiniame veiklos plane numatytų veiklų/renginių organizavimas/ pasiruošimas/	1-4 val. 1 veiklai

	vimas ir dalyvavimas jose	koordinavimas	
		Kultūros paso edukacijų vedimas	Pagal faktą (1 edukacija – 3 val.)
2.1.4.	Jaunimo centro informacinių technologijų diegimo ir taikymo ugdymo procese, socialinių tinklų grupių veiklos koordinavimas	Trumpų informacinių tekstinių ir vizualinių pranešimų parengimas ir pateikimas viešinimui facebook paskyroje, interneto svetainėje apie vykdytą veiklą ir rezultatus, mokinių dalyvavimą įvairiuose renginiuose, konkursuose ir pan.	1-5 val.
2.2.	Jaunimo centro ugdymo turinio formavimo veiklos:		
2.2.1.	Jaunimo centro ugdymo turiniui įgyvendinti skirtų programų rengimas	Programos koregavimas (atnaujinimas), naujos programos parengimas	2-6 val.
2.2.2.	Jaunimo centro projektų, skirtų ugdymo turiniui kurti ir įgyvendinti, rengimas ir jų įgyvendinimas	Projekto paraiškos parengimas ir įgyvendinimas ar dalyvavimas projekte	Koordinatorius – 4-10 val. Dalyvis – 1-4 val.
2.2.3.	Dalyvavimas tarptautiniuose, nacionaliniuose, regioniniuose projektuose ir (ar) jų įgyvendinimas	Projekto paraiškos parengimas ir įgyvendinimas ar dalyvavimas projekte	Koordinatorius – 10-40 val. Dalyvis – 4-8 val.
2.2.4.	Informacinių komunikacijos technologijų taikymo ugdymo turinyje, skaitmeninio ugdymo turinio kūrimo veiklų koordinavimas	Metodinės – mokomosios medžiagos rengimas taikant IKT, skaitmeninių informacinių technologijų (telefonai (įv. programėlės), planšetės) naudojimas ugdymo procese	6-20 val.
2.2.5.	Edukacinių erdvių, mokymosi aplinkų, ugdymo priemonių kūrimas ir priežiūra	Stendų rengimas/apipavidalinimas. Mokinių darbų parengimas parodoms, parodų eksponavimas Jaunimo centre, kitose įstaigose.	4-12 val.
		Ugdymo priemonių kūrimas	2-10 val.
		Priskirto kabineto priežiūra, edukacinės aplinkos kūrimas	4 val.
2.3.	Konsultavimo ir patirties sklaidos veiklos:		
2.3.1.	Pedagoginių darbuotojų didaktinis, dalykinis konsultavimas	Pedagoginės patirties neturinčio mokytojo konsultavimas (direktoriaus įsakymu pavesta mentorystė), vadovavimas studentų praktikai	Pagal faktą
2.3.2.	Kvalifikacijos tobulinimo programų rengimas ir įgyvendinimas mokykloje	Ilgalaikės (40 val.) programos ar modulio parengimas ir įgyvendinimas	1 modulio parengimas – 3 val., įgyvendinimas – 6 val., programos parengimas – 6 val., įgyvendinimas – 10 val.

2.4.	Vertinimo, ekspertavimo veiklos:		
2.4.1.	Mokinių mokymosi pasiekimų patikrinimų vykdymas ir mokinių rezultatų vertinimas	Mokinių darbų vertinimas peržiūrose, baigiamųjų darbų vertinimas	Peržiūros –16 val., baigiamųjų darbų vertinimas – 9 val.
2.5.	Mokinių ugdymosi poreikiams tenkinti skirtos edukacinės, ugdomosios veiklos:		
2.5.1.	Edukacinių renginių, konkursų, olimpiadų, išvykų organizavimas ir dalyvavimas juose	Įvairių Jaunimo centro organizuojamų renginių, išvykų, stovyklų veiklų organizavimas, koordinavimas, pravedimas	Pagal suplanuotą ir suorganizuotą veiklų faktą
		Dalyvavimas su mokiniais kitų institucijų organizuojamuose renginiuose, konkursuose, festivaliuose ir pan.	Pagal faktą
2.5.2.	Konkursinių užduočių rengimas ir mokinių darbų vertinimas	Konkursų nuostatų rengimas, organizavimas, vertinimas	1 konkurso nuostatų parengimas ir konkurso įgyvendinimas – 10 val.
2.5.3.	Mokinių konsultavimas jiems rengiantis konkursams, olimpiadoms ir pan.	Individualus mokinių konsultavimas	Pagal faktą
2.5.4.	Mokinių ugdymo kariai veiklų vykdymas	Išvykų, susitikimų organizavimas susijęs su studijų programų pristatymu	Pagal faktą
2.6.	Bendradarbiavimo veiklos su Jaunimo centro partneriais, apimančios bendrų projektų, renginių organizavimą ir jų įgyvendinimą Jaunimo centre ar už jo ribų.		
2.6.1.	Projektų, renginių organizavimas ir jų įgyvendinimas Jaunimo centre ar už jo ribų	Projektų, renginių, išvykų, stovyklų, kūrybinių dirbtuvių ir pan. organizavimas, koordinavimas, įgyvendinimas	Pagal faktą
3.	Kita, mokytojo siūloma veikla:		
3.1.	Individualiai mokytojo siūloma veikla, susijusi su Jaunimo centro strateginiais tikslais		Pagal faktą

VEIKLOS, SUSIJUSIOS SU PROFESINIU TOBULĖJIMU

Mokytojo kryptingas ir nuoseklus profesinis tobulėjimas – būtina sąlyga siekti ugdymo kokybės, geresnių mokinių ugdymosi rezultatų, palankios ugdymosi aplinkos. Profesinis tobulėjimas padeda mokytojui plėtoti profesines kompetencijas, tikslingai atnaujinant ir gilinant žinias apie mokomąjį dalyką ar ugdomąją sritį, ugdymo mokslų, švietimo politikos naujoves; tobulinant gebėjimus taikyti inovatyvius ir veiksmingus ugdymo(si) metodus, strategijas; stiprinant kūrybinio darbo nuostatas.

Eil. Nr.	Profesinių kompetencijų tobulinimas:	Skiriamos val.
1.	Dalyvauja įstaigos, kaip besimokančios bendruomenės, ir tarpinstitucinio bendradarbiavimo veiklose:	
1.1.	Ugdomosios veiklos (pamokos) stebėjimas ir aptarimas (bent 1 per metus)	1 stebėjimas – 1 val.
1.2.	Profesinės veiklos įsivertindamas – metinės mokytojo ataskaitos parengimas, dalyvavimas metiniame pokalbyje	5 val.

1.3.	Dalijimasis patirtimi dalykinėse (metodinėse) grupėse – pranešimo skaitymas, standinis pranešimas ir pan.	Pagal faktą
2.	Dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo veiklose:	
2.1.	Neformalaus švietimo programose, kvalifikacijos tobulinimo seminaruose, konferencijose ir pan. pagal Jaunimo centro prioritetus ar pagal asmeninius mokytojo poreikius, siekiant tobulinti profesines kompetencijas, reikalingas organizuoti sėkmingą ugdymo turinį	5 d. (1 d. – 6 val.) etatui
2.2.	Trumpalaikėse/ ilgalaikėse stažuotėse, projektuose ir pan.	Pagal faktą
3.	Gilina bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas savišvietos būdu:	
3.1.	Bendrųjų ir specialiųjų kompetencijų gilinimas savišvietos būdu, remiantis supančia informacijos erdve (internetu, bibliotekomis, visuomenės informavimo priemonėmis ir kt. šaltiniais) pagal asmeninius mokytojo kvalifikacijos tobulinimo poreikius	10 val.
3.2.	Mokytojų veiklą reglamentuojančių dokumentų analizė	3 val.

Suderinta Mokytojų metodinėje taryboje
2024 -08-27, protokolo Nr. 4

Darbuotojų patikėtinis _____
(parašas, vardas, pavardė)