

PATVIRTINTA
Trakų meno mokyklos
direktoriaus 2024 m. sausio 22 d.
įsakymu Nr. (1.3.) V1 - 14
(2025 m. kovo 27 d. įsakymo
Nr. (1.3.) V1 - 52 redakcija)

TRAKŲ MENO MOKYKLOS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Trakų meno mokyklos (toliau – Mokykla) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – sistema) reglamentuoja visų Mokyklos darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, detalizuoja pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, darbo užmokesčio apskaičiavimą esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, atsiskaitymo su darbuotojais terminus, nustato darbuotojų kategorijas pagal pareigybes, nurodo kiekvienos pareigybės apmokėjimo formas ir darbo užmokesčio dydžius, papildomo apmokėjimo skyrimo pagrindus ir tvarką.

2. Šios sistemos nuostatos parengtos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis ir jas įgyvendinančiais teisės aktais, 2023 m. gruodžio 14 d. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu Nr. XIV-2341 (toliau – DAĮ), Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintomis darbo apmokėjimo rekomendacijomis, Mokyklos darbo tvarkos taisyklėmis ir yra suderintos su kitais Mokyklos lokaliniais teisės aktais bei taikomos apskaičiuojant ir išmokant pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo užmokestį.

3. Mokyklos direktorius, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi tvirtina Mokyklos darbuotojų pareigybių sąrašą ir pareigybių aprašymus. Darbuotojo pareigybės aprašyme turi būti nurodyta: pareigybės grupė, pareigybės pavadinimas, specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, profesinė darbo patirtis, profesinė kvalifikacija), pareigybei priskirtos funkcijos, pavaldumas.

4. Mokytojų pareigybių skaičius Mokyklos darbuotojų pareigybių sąrašė nustatomas atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintą Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos aprašą, vadovaujantis kuriuo skiriamų etatų skaičius priklauso nuo pagal atitinkamas ugdymo programas dirbančių mokytojų kontaktinių valandų skaičiaus per mokslo metus vienai pareigybei, skaičiaus.

II SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGIAI

5. Mokyklos darbuotojų pareigybės skirstomos į lygius ir grupes:

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

5.1.1. 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 prilygintu išsilavinimu.

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

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

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

6. Mokyklos darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

6.1. biudžetinių įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A(A1 ar A2) lygiui- direktorius, direktoriaus pavaduotojas ugdymui;

6.2. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti - mokytojas (A2), koncertmeisteris (A2), buhalteris (B);

6.3. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui - sekretorės, instrumentų derintojo, laboranto;

6.4. darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau-darbininkai) - valytojo, kiemsargio, darbininko, laboranto.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

7. Mokykloje yra išlaikomas pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumas nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės ir taikomi šie pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

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

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

7.3. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

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

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

8. Pareiginės algos koeficientų nustatymo kriterijai ir intervalai nustatyti šios sistemos prieduose.

9. Darbininkų pareiginė alga nustatoma minimalaus darbo užmokesčio dydžio. Minimalusis darbo užmokestis – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai. Nekvalifikuotų pareigybių sąrašas pateikiamas 2013 m. kovo 6 d. LR ūkio ministro įsakyme Nr. 4-171 „Dėl Lietuvos profesijų klasifikatoriaus LPK 2012 patvirtinimo“.

10. Darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus (**1 priedas**) ir koeficientų dydžius (**2 priedas**) nustato Mokyklos direktorius.

11. Pareiginės algos koeficientas, išskyrus darbininkus, keičiamas (nustatomas iš naujo) pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams.

12. Visi sprendimai dėl darbuotojo darbo užmokesčio įforminami Mokyklos direktoriaus įsakymu.

IV SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SANDARA

13. Mokyklos darbuotojų darbo užmokestį, priklausomai nuo atitinkamų reikalavimų (išsilavinimo, stažo, kvalifikacinės kategorijos), taikomų atitinkamos pareigybės darbo apmokėjimui sudaro:

13.1. pareiginė alga;

13.2. piniginė išmoka už atliktą, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar Mokykloje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

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

13.4. priemokos;

13.5. kintamoji dalis (nuo 10 iki 40 procentų pareiginės algos) skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą.

14. 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 Mokyklos darbuotojams nustatoma pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio.

15. Darbuotojai su nustatytu darbo užmokesčiu susipažįsta pasirašydami darbo sutartį arba darbo sutarties priedą.

16. Pareiginės algos koeficientų intervalai gali būti peržiūrimi ir atnaujinami pagal poreikį. Jeigu pakeitus pareiginės algos koeficientų intervalus darbuotojo pareiginės algos koeficientas tampa mažesnis už naujai nustatytą minimalią pareiginės algos koeficiento ribą, tokiu atveju darbuotojui nustatoma minimali pareiginės algos koeficiento riba. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas gali būti peržiūrimas po kasmetinio darbuotojo veiklos vertinimo, atlikus neeilinį darbuotojo veiklos vertinimą arba Mokyklos direktoriaus sprendimu atsižvelgiant į turimas lėšas darbo užmokesčiui.

17. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) Darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais.

V SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI

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

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

20. Darbuotojų koeficientai negali viršyti vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, išskyrus tuos atvejus, kai pareigybės yra trūkstamų profesijų sąrašė arba kai darbuotojas turi kvalifikacinę kategoriją.

21. Nustatoma Mokyklos vidinių pareigybių lygių struktūra, kurioje aukščiausias lygis priskiriamas vadovui, žemiausias priskiriamas darbininkui. Grupavimas į pareigybių lygius atliekamas vidinio palyginimo tarpusavyje būdu - pagal sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Mokyklos vertės kūrimo grandinėje, t. y. vaidmenį realizuojant Mokyklos misiją. Grupuojama pagal darbo turinio skirtumus, konkrečių pareigybių numatomus gebėjimus išpildyti pareigybėje numatytus reikalavimus, t. y. unikalią darbuotojo kompetenciją ir rezultatus.

22. Mokyklos pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama šiais atvejais:

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

22.2. steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra Mokykloje.

VI SKIRSNIS PRIEMOKOS, PAVADAVIMAI

23. Mokyklos darbuotojams, sutikus dėl papildomo darbo, gali būti skiriamos šios priemokos:

23.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

23.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės.

24. Kiekviena priemoka, nurodyta šio aprašo 23 punkte, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos (netaikoma mokytojams už pamokų pavadavimą);

25. Mokytojams už pavaduotas valandas, mokama taikant pareiginės algos koeficientą pagal turimą kvalifikacinę kategoriją, pedagoginį stažą:

25.1. mokytojui, už pavadavimą jų poilsio laiku, t. y. nesutampantį su pavaduojančiojo mokytojo darbo grafiku, mokama už faktines pavaduotas pamokas, taikant mokytojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą ir nustatytą procentą funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis valandomis vykdyti, t. y. pasiruošimui pamokoms;

25.2. mokytojams, vaduojant kolegų pamokas grupių (klasių) jungimo būdu tuo metu, kai vedamos jų pačių pamokos skiriama 50 procentų pareiginės algos dydžio priemoka nuo jo valandinio atlyginimo.

26. Priemokos darbuotojui gali būti skiriamos konkrečioms, raštu suformuluotoms užduotims ar funkcijoms atlikti, darbo krūvio padidėjimo laikotarpiui, arba iki konkrečios datos papildomiems darbams ar užduotims atlikti, bet ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos. Mokyklai svarbios užduotys gali būti projektų koordinavimas ir įgyvendinimas, darbas komisijose ir grupėse, konferencijų, renginių organizavimas ir kitos veiklos.

27. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

28. Kiekvienu atveju konkretų priemokos dydį nustato Mokyklos direktorius, neviršijant darbuotojui nustatytos pareiginės algos dydžio ir neviršijant Mokyklai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

VII SKIRSNIS SKATINIMO PRIEMONĖS

29. Mokyklos darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

29.1. padėka;

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

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

29.4. vienkartinė pinigine išmoka, kuri gali būti skiriama šiais atvejais:

29.4.1. darbuotojo veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius. Šiuo atveju vienkartinė pinigine išmoka gali būti mokama, jei ji nurodyta direktoriaus motyvuotame pasiūlyme darbuotojo veiklos vertinimo metu;

29.4.2. nepriekaištingai (pavyzdinčiai) savo pareigas einantiems darbuotojams. Šiuo atveju vienkartinė pinigine išmoka mokama esant direktoriaus motyvuotam siūlymui;

29.4.3 vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios darbuotojo pareiginės algos dydžio;

29.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip Mokyklos darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

29.6. kitais atvejais mokytojams terminuotai gali būti didinamas pareiginės algos koeficientas už veiklos sudėtingumą. Koeficiento dydis ir padidinimo terminas nustatomas darbo sutartyje.

30. Kintamąją dalimi.

31. Skatinimo priemonės, nurodytos 29.2–29.6 papunkčiuose, gali būti skiriamos iš mokyklos darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

32. Mokyklos 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.

VIII SKIRSNIS MINIMALUS DARBO UŽMOKESTIS. NEKVALIFIKUOTAS DARBAS

33. Konkreti pareiginė alga, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos nustatomos su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje, kuri turi atitikti šios darbo apmokėjimo sistemos nuostatas.

34. Darbuotojų atliekamo darbo turinys, jo aprašymas, darbuotojams privalomi kvalifikaciniai reikalavimai, jei tokie taikomi atskirai pareigybei, privaloma ir savanoriška kvalifikacijos tobulinimo tvarka nustatomi darbuotojų pareiginiuose aprašuose ir/arba darbo sutartyse.

35. Mokykloje taikoma Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga ir minimalus valandinis atlygis.

36. Minimalus darbo užmokestis – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiką normą.

37. Minimalus darbo užmokestis mokamas už nekvalifikuotą darbą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai.

38. Pareigos Mokykloje, priskirtinos prie nekvalifikuotų darbų, yra šios: valytojos, kiemsargio, darbininko, laboranto.

IX SKIRSNIS

MOKĖJIMAS UŽ VIRŠVALANDINĮ DARBĄ IR DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS

39. Dirbant daugiau kaip etatu tose pačiose pareigose bei su darbuotoju darbo sutartyje sulygus dėl padidinto darbo masto, darbas nelaikomas viršvalandiniu ir darbuotojui mokamas įprastas darbo užmokestis.

40. Už faktiškai dirbtą laiką darbą poilsio ar švenčių dienomis, viršvalandinį darbą atlyginama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

41. Darbuotojui vykstant į komandiruotę Lietuvoje ar užsienyje vadovaujamosi Lietuvos Respublikos valstybės nutarimu „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“.

X SKIRSNIS

KASMETINIŲ ATOSTOGŲ APMOKĖJIMAS

42. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Laikotarpis, iš kurio skaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis, yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis.

43. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią.

44. Darbuotojo atskiru prašymu jam suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

45. Atleidžiant darbuotoją, kuris atleidimo dieną turi nepanaudotų atostogų, už nepanaudotas atostogas mokama kompensacija teisės aktų nustatyta tvarka.

XI SKIRSNIS

LIGOS IŠMOKOS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS MOKĖJIMAS

46. Ligos išmoka mokama už pirmąsias dvi kalendorines ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama ligos pašalpa negali būti mažesnė negu 62,06 procento išmokos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

47. Materialinės pašalpos dydis priklauso nuo konkrečių aplinkybių ir Mokyklai skirtų lėšų.

48. Mokyklos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio ar partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti mokyklos 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.

49. Mirus Mokyklos darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams, (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui) iš Mokyklos skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

50. Materialinę pašalpą mokyklos darbuotojams, išskyrus direktorių, skiria Mokyklos

direktorius iš įstaigai skirtų lėšų.

XII SKIRSNIS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TERMINAI, TVARKA

51. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas vieną kartą per mėnesį.
52. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas iki kiekvieno mėnesio 10 mėnesio dienos.
53. Darbo užmokestis mokamas pervedant jį į darbuotojo nurodytą asmeninę sąskaitą banke.
54. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju.
55. Ne rečiau kaip dukart per metus (sausio ir rugsėjo mėnesį) elektroniniu būdu darbuotojui pateikiama informacija apie jam priskaičiuotas, išskaičiuotas ir išmokėtas sumas.
56. Darbuotojui raštiškai prašant, darbdavys išduoda darbuotojui pažymą apie darbą Mokykloje. Pažymoje nurodoma darbuotojo darbo funkcijos ir/ar pareigos, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydis ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydis.

XIII SKIRSNIS MOKYTOJŲ PAREIGINĖ ALGA IR DARBO KRŪVIO SANDARA

57. Mokytojo darbo krūvio sandara nustatoma pagal Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo priede Nr.2 nustatytas kontaktines valandas ir valandas ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, bei valandas, susijusias su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei, pagal kvalifikacinę kategoriją, ugdymo programą, dalyką (dalykų grupę), kitus kriterijus, nustatytus Mokyklos darbo apmokėjimo sistemoje bei pateikiant Direktoriui planuojamų mokslo metams vykdyti veiklų aprašą.
58. Mokytojų pareiginės algos koeficientai, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą, nustatomi pagal Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo priedo Nr. 2. I skyrių (**5 priedas**).
59. Mokytojo, dirbančio 1 etatu, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos (kontaktinės ir nekontaktinės valandos).
60. Mokytojo etatas apskaičiuojamas metinę kontaktinių ir nekontaktinių valandų skaičiaus sumą dalijant iš 1512.
61. Mokytojų darbo laiką sudaro:
 - 61.1. kontaktinės valandos, skiriamos formalųjį švietimą papildančio ugdymo ir neformaliojo švietimo programoms įgyvendinti pagal programoje numatytas valandas, ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti;
 - 61.2. valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenėje (**6 priedas**).
62. Nustatant valandų skaičių ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, atsižvelgiama į tai, kad visi mokytojai privalo planuoti ugdymo turinį, rengti individualizuotas užduotis, vertinti mokinių mokymosi pasiekimus, stebėti (vertinti, analizuoti ir prognozuoti) mokinių individualią pažangą, informuoti tėvus (globėjus, rūpintojus) apie jų vaiko ugdymo ir ugdymosi poreikius, mokymosi pažangą ir kt.
 - 62.1. šioms funkcijoms vykdyti mokytojams, dirbantiems pagal pavienio mokymo būdą ir grupėmis iki 11 mokinių nustatoma 40% nuo kontaktinių valandų skaičiaus;

62.2. mokytojams dirbantiems su grupėmis (nuo 12 mokinių) - 42%.

62.3. mokytojams dirbantiems su grupėmis (nuo 21 ir daugiau mokinių) – 44 %.

63. Sėkmingai Mokyklos veiklai ir ugdymo kokybei gerinti, būtina plėtoti mokytojų ir kitų pedagoginių darbuotojų profesinį bendradarbiavimą, gerosios darbo patirties sklaidą ir mokymąsi visą gyvenimą. Tam visų mokytojų darbo krūvio sandaroje privaloma numatyti valandas profesiniam tobulėjimui ir veiklai mokyklos bendruomenei.

64. Šioms funkcijoms vykdyti mokytojams gali būti skiriama ne mažiau kaip 102 valandos etatui.

65. Veiklos mokyklos bendruomenei yra skirstomos į:

65.1. veiklas, kurias mokytojas privalo atlikti mokyklos bendruomenei;

65.2. sutartos veiklos, kurios gali būti sulygstamos su mokytoju individualiai, atsižvelgiant į jo turimą kvalifikacinę kategoriją, atliekamas funkcijas, numatytas pareigybės apraše, į mokyklos tikslus ir uždavinius.

66. Mokytojo kontaktinių valandų skaičius per metus apskaičiuojamas ugdymo plane nurodytų savaitinių kontaktinių valandų skaičių dauginant iš darbo savaitžių su mokiniais skaičiaus.

67. Mokytojui valandos, skirtos funkcijoms, susijusioms su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenei (privalomos veiklos ir individualiai su mokytoju sutariamos veiklos). Šios valandos skiriamos atsižvelgiant į mokyklai skirtas lėšas.

68. Veiklų, susijusių su profesiniu tobulėjimu, aprašą ir veiklų mokyklos bendruomenėje aprašą tvirtina švietimo, mokslo ir sporto ministras.

69. Mokytojo darbo krūvio sandarą kiekvieniems mokslo metams pagal dalykus, ugdymo ar mokymo sritis, nustato Mokyklos direktorius pagal šios Sistemos 58 punkte nustatytas valandas Švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka. Darbo krūvio sandara yra kasmetinis darbuotojo pasirašytas priedas prie jo darbo sutarties.

70. Mokytojų, įgyvendinančių tą pačią programą, darbo krūvio sandara gali skirtis dėl skirtingo darbo krūvio pasiskirstymo tarp funkcijų grupių, dėl skirtingų kontaktinio ir nekontaktinio darbo proporcijų, mokytojo kompetencijų ir kitų aplinkybių.

71. Mokytojo darbo krūvio sandara, įvertinus mokyklos poreikius bei finansines galimybes ir siejant su mokytojų darbo krūvio sandaros nustatymo kriterijais, kiekvienais mokslo metais gali keistis.

72. Mokytojų darbo laiko grafikas sudaromas vadovaujantis Švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintomis bendrosiomis nuostatomis.

73. Koncertmeisterių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją, nustatomi pagal Įstatymo 2 priedo VI skyrių (**4 priedas**).

74. Koncertmeisterio darbo krūvio (etato) sandarą sudaro 24 valandos tiesioginiam darbui su mokiniais, 9 valandos – pasiruošimui pamokoms, renginiams ir metodinei veiklai, nuo 2024 m. rugsėjo 1 d. bus skiriamos 12 valandų – pasiruošimui pamokoms, renginiams ir metodinei veiklai.

75. Koncertmeisteriams pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo nedidina.

76. Direktoriaus pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal Įstatymo 2 priedo VIII skyrių, atsižvelgiant į mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą (**3 priedas**).

77. Mokytojų, koncertmeisterių, pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus pedagoginio darbo stažui, kvalifikacinei kategorijai, veiklos sudėtingumui ar mokinių skaičiui.

XIV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS. KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS

78. Mokytojų, koncertmeisterių pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

79. Darbuotojų, išskyrus D kategorijos, pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

80. Mokyklos darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, išskyrus metinių užduočių nustatymą.

81. Mokyklos darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

82. Vertinami darbuotojai turi teisę kviestis Mokyklos darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant metinę jų veiklą.

83. Kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieniems metams ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies.

84. Mokyklos darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas Mokykloje.

85. Kintamoji dalis kaip privaloma darbo užmokesčio sudėtinė dalis išlieka 2024 m. po atlikto vertinimo už 2023 m..

86. Mokyklos darbuotojų už metinę veiklą nuo 2025 m. kintamoji dalis gali būti nustatoma atsižvelgiant į Mokyklos turimas lėšas.

87. Darbuotojo veiklą galima įvertinti taip:

87.1. viršijanti lūkesčius;

87.2. atitinkanti lūkesčius;

87.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

87.4. neatitinkanti lūkesčių.

88. Jeigu Mokyklos darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia ir Mokyklos darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

89. Jeigu Mokyklos darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Mokyklos direktoriaus sprendimu:

89.1. Mokyklos darbuotojui, atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę 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;

89.2. Mokyklos darbuotojui gali būti taikomos Darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos skatinimo priemonės;

89.3. Mokyklos darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas Mokykloje, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Mokyklos darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės patvirtintame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas).

90. Jeigu Mokyklos darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau Mokyklos darbuotojui gali būti nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

91. Kai Mokyklos darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Mokyklos direktoriaus sprendimu:

91.1. Mokyklos darbuotojui, atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo 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;

91.2. Mokyklos darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas Mokykloje, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui;

91.3. gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės

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

92. Neeilinis Mokyklos darbuotojo veiklos vertinimas nustatyta tvarka atliekamas Mokyklos direktoriaus sprendimu Darbo apmokėjimo įstatyme numatytais atvejais.

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

94. Mokyklos darbuotojas, nesutinkantis su jo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į Mokyklos direktorių, prašydamas pakartotinai įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Mokyklos direktoriaus išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

XV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

95. Mokyklos darbuotojų darbo užmokesčio dydis tikslinamas kiekvienais mokslo metais ir /ar pasikeitus teisės aktams, atitinkamai sistema peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą metuose ir/ar pasikeitus teisės aktams.

96. Sistema patvirtinta laikantis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

97. Visi Mokyklos darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys su šia sistema yra supažindinami ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis sistemoje nustatytais principais.

98. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki šio Aprašo įsigaliojimo. Lūkesčiai dėl darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2024 metų veiklos nustatomi Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka.

99. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, 2023 metais nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

100. Po 2025 metais įvykusio kasmetinio veiklos vertinimo darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi.

101. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tam pareigybių pakopų nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), darbo apmokėjimo sistemoje tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į to pareigybių pakopų nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

102. Sistema gali būti keičiama su pakeitimais supažindinant visus darbuotojus.

SUDERINTA

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

Atliekant vertinimą, reikia laikytis nuostatos ir pareigybę traktuoti kaip laisvą, t. y. neužimtą ir apsibrėžti pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. I lygis - žemiausias, V lygis- aukščiausias.

1. Veiklos sudėtingumo kriterijaus aprašymas:

VEIKLOS SUDĖTINGUMAS	
Lygis	Aprašymas
I	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis su pagalba ir kt.
II	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (savarankiškai).
III	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai).
IV	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (savarankiškai).
V	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis (savarankiškai).

1.2. Atsakomybės lygio kriterijaus aprašymas:

ATSAKOMYBĖS LYGIS	
Lygis	Aprašymas
I	Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė teikia informaciją kitiems veiklos vykdytojams. Informacijos gavimas nelygu informacijos teikimui, informacijos gavėjai nedalyvauja veiksmuose. Pvz., vykdymo viza „susipažinti“ nėra atsakomybė.
II	Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją III-V lygio pareigybėms. Taip pat teikia paslaugas, reikalingas kitų pareigybių darbui. Ši atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą.
III	Pareigybė, turinti šią atsakomybę dalyvauja veikloje (sąveikauja su V ir IV atsakomybės lygio pareigybėmis), bet neatsako už rezultatą. Ji nepriima sprendimo, tačiau daro jam įtaką. Ši pareigybė atlieka paraminę funkciją (pataria, paaiškina, stebi, komentuoja, pritaria) bei suderina veiksmus. Pareigybės (-ių) darbo rezultatas yra netiesiogiai panaudojamas pagrindinio funkcijos / veiklos rezultato pasiekimui.
IV	Pareigybė, turinti šią atsakomybę lygį gauna dalį atsakomybės iš V atsakomybės lygio pareigybės ir už šią dalį atsako tiesiogiai. Užduotis (-ys) jai yra deleguojamos. Ši pareigybė žino visumą bei gali ją įvardinti, tačiau nepriima sprendimų, nulemiančių visumos rezultatą. Pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams.

V	Šio lygio atsakomybė gali būti priskiriama tik vienai pareigybei. Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį, turi teisę priimti sprendimą, kai susiduria su pasirinkimo galimybe. Ši pareigybė turi teisę deleguoti dalį atsakomybės (visos deleguoti negalima), tokiu atveju yra sumažinamas dalyvavimas, tačiau yra didinama kontrolė. Jei veiklos srityje pareigybė turi tokį atsakomybės lygį, tai yra vadovaujanti pareigybė. Sprendimo priėmimo teisės nepasinaudojimas (jos perleidimas vadovui) liudija apie nepakankamą kompetenciją.
----------	--

1.3. Pakeičiamumo kriterijaus aprašymas:

PAKEIČIAMUMAS	
Lygis	Aprašymas
I	Įtaka nedidelė, lengva pakeisti. Pvz., pagalbinės funkcijos.
II	Įtaka nedidelė, nelabai sudėtinga pakeisti. Pvz., srautinės pareigybės (yra daug vykdytojų).
III	Įtaka nedidelė, bet sunku pakeisti. Atliekamos funkcijos nėra kritinės įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui, tačiau pareigybėje dirbantis asmuo turi kompetencijas, kurias sunku greitai išugdyti arba surasti rinkoje.
IV	Atlieka funkcijas, reikšmingas įstaigos veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui. Įtaka aukšta, bet lengva pakeisti. Pvz., kuris turi išugdęs sau pamainą.
V	Atlieka specifines funkcijas. Kritinės būtinės kompetencijos. Pareigybė svarbi kaip konkurencingumo, veiklos tęstinumo garantija.

1.4. Žinojimo ir žinių sudėtingumo kriterijaus aprašymas:

ŽINOJIMO IR ŽINIŲ SUDĖTINGUMO KRITERIJUS	
Lygis	Aprašymas
I	Netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai. Kasdienių užduočių atlikimui užtenka apmokymo tarnybos viduje, kuris užtrunka ne ilgiau nei 6 mėn.
II	Ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija. Kasdienių užduočių atlikimui nebūtinai atitinkamos srities išsilavinimas ir būtinai gilus pareigybei taikomų atsakomybės sričių žinojimas.
III	Būtinai ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas arba aukštasis koleginiškas išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu. Kasdienių užduočių atlikimui nebūtinai atitinkamos srities išsilavinimas, būtinai geras visų skyriaus atsakomybės sričių žinojimas.
IV	Ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba jam lygiavertė aukštojo mokslo kvalifikacija su nustatytais studijų kryptimis, susijusiomis su pareigybės aprašyme nustatytais funkcijomis. Strateginių įstaigos užduočių atlikimui būtinai atitinkamos srities išsilavinimas, būtinai gilus visų skyriaus atsakomybės sričių veiklos žinojimas.
V	Ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu. Strateginių įstaigos užduočių atlikimui būtinai gilus visų įstaigos atsakomybės sričių ir geras visos tarnybos veiklos žinojimas.

1.5. Problemų sprendimo kriterijaus aprašymas

PROBLEMŲ SPRENDIMAS	
Lygis	Aprašymas
I	konkretaus klausimo sritis (trumpalaikiai sprendimai, kuriais sprendžiami kasdieniai klausimai);
II	programinė sritis, kurioje sprendžiamos vieno lauko/srities problemos; mažo kompleksškumo, apibrėžtų ir nedaug alternatyvų turinčių klausimų sprendimai
III	daugiaprograminė sritis, kurioje derinamas sprendimas tarp skirtingų laukų/sričių; vidutinio kompleksškumo, paprastai apibrėžtų ir nereikalaujančių papildomų išteklių klausimų sprendimai
IV	strateginiai klausimai, kuriais sprendžiami platūs, vidutinių išteklių reikalaujantys klausimai, vidutinio ar didelio kompleksškumo, daug alternatyvų turinčių klausimų sprendimai,
V	strateginiai klausimai, kuriais sprendžiami platūs, didelių išteklių reikalaujantys klausimai, didelio kompleksškumo ir neapibrėžtumo, daug alternatyvų, plačių pasirinkimų sprendimai

**TRAKŲ MENO MOKYKLOS DARBUOTOJŲ
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

Mokyklos A, B, C lygio specialistų pareiginės algos koeficientai:

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Darbuotojų koeficientai
1.	Direktorius	A2	*
2.	Direktoriaus pavaduotojas ugdymui	A2	*
3.	Koncertmeisteris	A2	*
4.	Buhalteris	B	0,83
5.	Sekretorius	C	0,64
6.	Derintojas	C	0,64
7.	Renginių organizatorius	C	0,8
8.	Kiemsargis	D	MMA
9.	Valytojas	D	MMA
10.	Darbininkas	D	MMA

Mokyklos direktoriaus pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientai nuo 2025-09-01

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

Auklėtojų, koncertmeisterių, akompaniatorių pareiginių algų koeficientai ir darbo krūvio sandara nuo 2025-09-01

Pareigybė	Pareiginės algos koeficientai			
	Pedagoginio darbo stažas (metais)			
	iki 3	nuo daugiau kaip 3 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos				
Auklėtojas, koncertmeisteris, akompaniatorius	0,8305	0,8454	0,8603	0,8686
	Pedagoginio darbo stažas (metais)			
	iki 10		nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos				
Koncertmeisteris, akompaniatorius-	0,8754		0,8835	0,8902
Vyresnysis koncertmeisteris, vyresnysis akompaniatorius	0,8972		0,9054	0,9122
Koncertmeisteris metodininkas, akompaniatorius metodininkas	0,9203		0,9273	0,9353
Koncertmeisteris ekspertas, akompaniatorius ekspertas	0,9503		0,9612	0,9857

Mokytojų, dirbančių pagal neformaliojo švietimo programas pareiginės algos koeficientai nuo 2025-09-01

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

Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami mokytojams, kai ugdomas vienas ar daugiau mokinių dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių, didelių specialiųjų ugdymosi poreikių – iki 5 procentų

**DARBO KRŪVIO SANDARA IR NEKONTAKTINIO DARBO VALANDOMS
PRISKIRIAMŲ KONKREČIŲ VEIKLŲ SĄRAŠAS**

I kategorija - privaloma veikla sudaryta iš kontaktinių valandų skirtų ugdymo programoms įgyvendinti pagal ugdymo plane numatytas valandas ir nekontaktinių valandų, skiriamų ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti:

Eil. Nr.	Pavadinimas	Veikla (40-55% nuo kontaktinių valandų)
1	Pamokų planų rengimas	Dalyko teminių, individualių veiklų planavimas. Pažintinių, kultūrinių veiklų, išvykų planavimas.
2	Individualizuotų užduočių rengimas	Mokinių pasiekimų ir mokymosi pažangos planavimas, analizavimas, koregavimas.
3	Mokomosios medžiagos rengimas	Ugdymo metodų, priemonių parinkimas ir paruošimas. Reikalingos dokumentacijos pateikimas, organizuojant išvykas ar pamokas ne mokykloje.
4	Individualios mokinio pažangos analizė	Mokinių pasiekimų ir mokymosi pažangos stebėsenos vykdymas (fiksavimas ir analizavimas, aptarimas, vertinimas ir įsivertinimas).
5	Informavimas apie pasiekimus	Elektroninio dienyno pildymas. Tėvų (globėjų, rūpintojų) informavimas, konsultavimas ir bendradarbiavimas su jais dėl mokinių ugdymo(si) ir mokymosi pažangos ir pasiekimų.
6	Pamokų stebėjimas, savišvieta	Pamokų stebėjimas ir aptarimas. Asmeninis profesinis tobulėjimas, savišvieta (plenerai, parodos, koncertai, spektakliai ir kt.).

II kategorija sudaryta iš valandų skirtų veikloms mokyklos bendruomenei ir profesiniam tobulėjimui. Tai - mokytojo darbo dalis, skirta siekti mokyklos bendruomenės tikslų, vykdoma bendradarbiaujant su kitais mokyklos bendruomenės nariais, partneriais ar dirbant individualiai. Privalomos veiklos: tėvų (globėjų, rūpintojų) informavimas, konsultavimas ir bendradarbiavimas su jais dėl mokinių ugdymo(si) ir mokymosi pažangos ir pasiekimų; bendradarbiavimas su mokyklos darbuotojais mokinių ugdymo klausimais; mokyklos administracijos inicijuotos veiklos, skirtos mokyklos veiklai planuoti, organizuoti (dalyvavimas pasitarimuose, posėdžiuose), kvalifikacijos tobulinimas. Kitos (individualios veiklos) sulygstamos atsižvelgiant į **mokytojo turimą kvalifikacinę kategoriją, atliekamas funkcijas, numatytas pareigybės apraše, į mokyklos tikslus ir uždavinius.**

Eil. Nr.	Veikla	Skiriamų valandų skaičius	Planuojamų valandų skaičius
1.	Dalyvavimas Mokytojų tarybos posėdžiuose	6-8	
2.	Dalyvavimas metodinių grupių/pograpių susirinkimuose	3-6	
3.	Metodinės veiklos koordinavimas (metodinės grupės/pograpių koordinatorius)	18-36	
4.	Susirinkimų, posėdžių protokolavimas	6-10	
5.	Mokyklos savivaldos institucijos veiklos administravimas, vadovavimas ir darbas direktoriaus įsakymu patvirtintose darbo grupėse, komisijose:		
5.1.	Mokyklos taryboje	8-15	
5.2.	Mokytojų taryboje	8-15	
5.3.	Mokytojų atestacijos komisijoje	4-20	
5.4.	Mokyklos inventorizacijos komisijoje	6-20	
5.5.	Mokyklos strateginio, metinio veiklos, ugdymo plano, ugdymo programų rengimo, veiklos kokybės įsivertinimo darbo grupėse, kitose direktoriaus įsakymu patvirtintose darbo grupėse, komisijose.	6-30	
6.	Darbas direktoriaus įsakymu patvirtintose vertinimo komisijose:		
6.1.	meninių gebėjimų patikrinimo stojant į meno mokyklą komisijoje	4-8	
6.2.	pradinio ugdymo programos baigiamųjų egzaminų vertinimo komisijoje	2-5	
6.3.	pagrindinio ugdymo programos baigiamųjų egzaminų vertinimo komisijoje	3-8	
7.	Mokyklos renginių ar tikslinių edukacinių veiklų organizavimas:		
7.1.	konkurso, festivalio, plenero	6-24	
7.2.	renginio, koncerto, parodos	6-15	
7.3.	metodinių konsultacijų su kviestiniais mokytojais	1-20	
8.	Tarptautinių renginių organizavimas:		
8.1.	konkurso, festivalio, plenero	36-72	
8.2.	renginio, koncerto, parodos	10-42	
9.	Projektų organizavimas ir vykdymas	10-50	
10.	Projektų paraiškų rengimas finansavimui gauti	10-30	
11.	Dalyvavimas su mokiniais renginiuose, koncertuose, parodose:		

11.1.	mokykloje	2-20	
11.2.	už mokyklos ribų	4-40	
11.3.	tarptautiniuose renginiuose	15-30	
12.	Dalyvavimas su mokiniais konkursuose, festivaliuose:		
12.1.	mokykloje	4-12	
12.2.	už mokyklos ribų	8-42	
12.3.	tarptautiniuose renginiuose	8-60	
13.	Dalyvavimas su mokiniais meistriškumo pamokose, seminaruose	8-14	
14.	Meno kolektyvų, mokinių grupių lydėjimas į renginius	8-40	
15.	Profesionalių menininkų koncertų/parodų organizavimas	4-24	
16.	Vadovavimas aktyviai koncertuojančiam meno kolektyvui	18-36	
17.	Mokytojo (ne kolektyvo vadovo) meninė veikla mokyklos meno kolektyvo sudėtyje	8-60	
18.	Edukacinių erdvių, mokymosi aplinkų, ugdymo priemonių kūrimas ir priežiūra	9-36	
19.	Socialinių tinklų ir svetainių susijusių su mokyklos veiklos viešiniu administravimu, mokyklos veiklos viešinimas rajono, šalies žiniasklaidoje (veiklų, dailės darbų fotografavimas, straipsnis, interviu ir kt.)	6-60	
20.	Konsultavimo ir patirties sklaidos veiklos:		
20.1.	pranešimas, atvira pamoka mokyklos metodinėje grupėje	8	
20.2.	pranešimas, atvira pamoka kvalifikaciniame seminare, konferencijoje kitoje institucijoje	8-12	
20.3.	dalyvavimas meninių konkursų vertinimo komisijos darbe	6-20	
20.4.	kvalifikacinio renginio (seminaro, konferencijos, meistriškumo kursų) organizavimas mokykloje.	4-60	
21.	Mentorystė	12-60	
22.	Bendradarbiavimas su mokyklos partneriais. Veiklos, apimančios bendrų projektų, renginių organizavimą ir jų įgyvendinimą mokykloje ar už jos ribų.	10-50	
23.	Mokytojo profesinių kompetencijų tobulinimas:		
23.1.	dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo veiklose: neformalaus švietimo programose, seminaruose, konferencijose, trumpalaikėse ir ilgalaikėse stažuotėse ir pan.	Iki 30 val.	
	Kita:		

	Viso:		

Darbo krūvio sandara nuo 2024 m. rugsėjo 1 d.		Metinis valandų skaičius	Pasikeitimai
I kategorija	Kontaktinės valandos		
	Nekontaktinės valandos funkcijoms, susijusioms su kontaktinėmis valandomis, vykdyti		
II kategorija	Nekontaktinės valandos mokyklos bendruomenei ir profesiniam tobulėjimui		
Viso metinių valandų			
Etato dalis			
Valandų skaičius per savaitę			