

PATVIRTINTA
Lietuvos aklųjų ir silpnaregių
ugdymo centro direktoriaus
2021 m. sausio 29 d. įsakymu Nr. V-21
(Lietuvos aklųjų ir silpnaregių
ugdymo centro direktoriaus 2024 m.
sausio 31 d. įsakymo Nr. V-30 redakcija)

LIETUVOS AKLŪJŲ IR SILPNAREGIŲ UGDYMO CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos aklųjų ir silpnaregių ugdymo centro (toliau – LASUC) darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) reglamentuoja darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą, priemokų, skatinimo ir materialinių pašalpų skyrimo tvarką.

2. Sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Įstatymas), kitų teisės aktų nuostatomis.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGIAI IR GRUPĖS

3. LASUC darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

3.1. 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 koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

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

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

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

4. LASUC darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

4.1. direktorius ir direktoriaus pavaduotojas ūkiui, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4.2. ugdymą organizuojančių skyrių vedėjai, vyriausiasis finansininkas, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4.3. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti; mokytojų pareigybės priskiriamos specialistų A2 lygio pareigybių grupei;

4.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

4.5. darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).

III SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ SĄRAŠAS IR DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ APRAŠYMAI

5. LASUC direktorius įsakymu tvirtina darbuotojų pareigybių sąrašą naudodamasis Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi.

6. Pareigybių sąrašas teikiamas derinti Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai.

7. LASUC direktorius tvirtina darbuotojų pareigybių aprašymus.

8. LASUC darbuotojo pareigybės aprašyme turi būti nurodyta:

8.1. pareigybės grupė;

8.2. pareigybės pavadinimas;

8.3. konkretus pareigybės lygis;

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

8.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

9. LASUC direktoriaus pareigybės aprašymą tvirtina į pareigas priimančias Švietimo, mokslo ir sporto ministras ar jo įgaliotas asmuo.

IV SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

10. LASUC darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

10.1. pareiginė alga;

10.2. priemokos;

10.3. pinigine išmoka;

10.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą, budėjimą;

10.5. kintamoji dalis taikoma iki 2025 metais darbuotojo kasmetinio vertinimo už 2024 metus. Kaip privaloma darbo užmokesčio sudėtinė dalis išlieka 2024 m. po atlikto vertinimo už 2023 m.: „labai gerai“ įvertinus darbuotojo veiklą, skiriama ne mažiau kaip 15 proc. pareiginės algos kintamoji dalis; įvertinus veiklą „gerai“ – skiriama ne mažiau kaip 5 proc. pareiginės algos kintamoji dalis.

10.5¹. Po 2025 metais atlikto kasmetinio darbuotojų veiklos vertinimo už 2024 metus darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi, išskyrus atvejį, kai darbuotojų veikla už 2024 metus įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių ir jiems, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas. Šiuo atveju apskaičiuojant darbuotojų pareiginę algą taikomas po 2025 metais atlikto kasmetinio veiklos vertinimo nustatytas pareiginės algos koeficientas ir 2024 metais gauta kintamoji dalis.

V SKYRIUS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA IR KLASIFIKAVIMAS

11. LASUC darbuotojų, išskyrus darbininkus, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjus, mokytojus ir pagalbos mokiniui specialistus, pareigybių sąrašo pareigybės priskiriamos pakopoms pagal jų hierarchinę struktūrą.

12. Pagrindiniai pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

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

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

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

13. Konkrečių pareigybių priskyrimo pakopoms, jų lyginimo, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai nurodyti Sistemos 2 priede.

14. LASUC pareigybių pakopų struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra įstaigoje.

15. Atsižvelgiant į pareigybių pakopas, sprendžiama dėl darbo užmokesčio dydžių nustatymo, taip pat dėl darbuotojų darbo patirties ir kvalifikacijos reikalavimų, naujų darbuotojų paieškos.

VI SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMO KRITERIJAI

16. Nustatant LASUC darbuotojo, išskyrus darbininkus, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjus, mokytojus ir pagalbos mokiniui specialistus, pareiginę algą, taikomi Sistemos 3 priede nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai (pareiginės algos koeficientais).

17. 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.

18. Kiekvienos pareigybės pakopos pareiginės algos koeficientų intervalai sudaromi laikantis tokių sąlygų:

18.1. kiekvienai pareigybės pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis);

18.2. intervalo plotis sudaro +/-20 proc. intervalo vidurio reikšmės, kaip pavaizduota Sistemos 3 priede, ir suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkretiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, turimą patirtį;

18.3. žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią LASUC darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą;

18.4. aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka LASUC direktoriui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

18.5. tarpinių pareigybių pakopų pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnes pareigybių pakopas.

19. Darbuotojų pareiginės algos koeficientai nustatomi jų pareigybės pakopos pareiginės algos koeficientų intervalo ribose. Darbuotojo minimali pareiginės algos intervalo

reikšmė negali būti mažesnė už Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme nustatytą minimalų koeficientą.

20. Tos pačios pareigybės pakopos darbuotojų pareiginės algos dydis gali skirtis tik pareiginės algos koeficientų intervalo ribose.

21. Jei nustatant ar keičiant Sistemą darbuotojams apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija/nesiekia jų pareigybių grupei nustatytą (-o) didžiausią (-io)/mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas LASUC, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

22. LASUC darbuotojų pareiginės algos koeficientai nustatyti Sistemos 1 ir 3 prieduose:

22.1. ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą, mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą – 1 priedas;

22.2. specialistams A ir B lygio, atsižvelgiant į pareigybės lygį ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos – 3 priedas;

22.3. kvalifikuotų darbuotojų C lygio, atsižvelgiant į pareigybės lygį ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos – 3 priedas.

23. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai didinami 20 procentų.

24. Darbininkų pareiginė alga nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio ir patvirtinta minimalųjį valandinį atlygį mokėjimui už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą.

25. LASUC darbininkams priskiriami:

25.1. skalbėjas;

25.2. sargas, budėtojas;

25.3. kiemsargis;

25.4. valytojas;

25.5. pagalbiniis virtuvės darbininkas.

26. LASUC darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal Sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato LASUC direktorius įsakymu.

27. LASUC darbuotojo pareiginė alga sulygstama darbo sutartyje pagal Įstatymo nuostatas ir LASUC darbo apmokėjimo sistemą.

28. Pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai.

VII SKYRIUS PRIEMOKŲ SKYRIMO TVARKA

29. LASUC darbuotojui gali būti mokamos priemokos:

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

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

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

30. Kiekviena priemoka, nurodyta 29 punkte, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Priemokos skiriamos LASUC direktoriaus įsakymu.

31. Priemokos gali būti mokamos už:

31.1. laikinai nesančių darbuotojų funkcijų vykdymą, pavadavimą;

31.2. skubių, sudėtingų darbų vykdymą;

31.3. darbą darbo grupėse, dokumentų (LASUC tvarkų, taisyklių ir kt.) didelės apimties rengimą;

31.4. dalyvavimą metinėje inventorizacijoje;

31.5. bendrojo ugdymo mokyklų aklųjų mokinių specialiųjų ugdymosi poreikių vertinimą;

31.6. bendrojo ugdymo mokyklų pedagogų, specialistų konsultavimą;

31.7. rekomendacijas (ilustracijoms, brėžiniams) Brailio rašto vadovėliui parengti;

31.8. metodinės medžiagos parengimą, pritaikymą LASUC ar bendrojo ugdymo mokyklų akliesiems ir silpnaregiams mokiniams;

31.9. metodinės medžiagos parengimą, pritaikymą LASUC ar Bendrojo ugdymo mokyklų įvairiapusių raidos sutrikimą, turinčių vaikų ugdymui, aplinkos pritaikymui;

31.10. LASUC vertybių puoselėjimą (advento kalendorius, LASUC kalendorius ir kt.);

31.11. ugdomosios aplinkos kūrimą, puoselėjimą (pojūčių tako įrengimas, patirtinių zonų įrengimas ir kt.);

31.12. vaiko gerovės komisijos ir kitų posėdžių protokolavimą;

31.13. veiklos plano, strateginio plano, ugdymo plano rengimą;

31.14. LASUC patalpų paruošimą naujiems mokslo metams ar metų eigoje (patalpų einamasis remontas, jų valymas ir plovimas, tinkamas sutvarkymas, baldų pernešimas, langų valymas ir plovimas), LASUC teritorijos priežiūrą (šienavimas, takų ravėjimas ir šlavimas, lapų grėbimas ir sukrovimas, gausaus sniego valymas ir kt.);

31.15. priimant svečius iš kitų šalių aklųjų ir silpnaregių mokyklų, įvairiapusių raidos sutrikimą turinčių vaikų ugdymo įstaigų, konferencijos dalyvius;

31.16. konferencijų, seminarų organizavimą šalies ir užsienio pedagogams, švietimo pagalbos specialistams, veiklos viešinimą LASUC ar kitoje aplinkoje;

31.17. priimant mokinius, pedagogus iš įvairių Lietuvos mokyklų bei sportininkų delegacijas iš Lietuvos aklųjų sporto federacijos ir kt..

32. Mokytojams pamokos vienos valandos įkainis skaičiuojamas naudojant vidutinį darbo dienų skaičių pagal formulę: $V = (K \times BD) / M \times 7,2 \text{ val.}$ (čia V – valandos įkainis, K – mokytojui nustatytas pareiginės algos koeficientas, M – vidutinis atitinkamų kalendorinių metų darbo dienų skaičius, BD – pareiginės algos bazinis dydis). 7,2 – pilno etato darbo dienos valandų skaičius. Vidutinis darbo dienų skaičius tvirtinamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu kiekvieniems kalendoriniams metams, todėl kalendorinių metų sausio mėnesį valandos įkainis gali būti perskaičiuojamas iš naujo ir gali skirtis.

33. Mokytojo viena pamoka apskaičiuojama taip:

prie vienos kontaktinės valandos pridėdant nekontaktines valandas (procentas, priklausomas nuo dėstomo dalyko), skirtas pasiruošti pamokoms.

34. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoka, LASUC direktoriaus

įsakymu priemokos dydis ir mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas nutrauktas.

VIII SKYRIUS SKATINIMAS

35. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą LASUC darbuotojas gali būti paskatintas:

35.1. padėka;

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

35.3. suteikiant mokamas papildomas poilsio dienas arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką. Kai ši skatinimo priemonė taikoma atlikus darbuotojo kasmetinį veiklos vertinimą ir veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius – jam suteikiama 5 mokamos papildomos poilsio dienos, veiklą įvertinus kaip atitinkančią lūkesčius – jam gali būti suteikiama 3 mokamos papildomos poilsio dienos. Bendras per metus suteiktų mokamų poilsio dienų skaičius negali būti didesnis kaip 10;

35.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka (išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios darbuotojo pareiginės algos dydžio) šiais atvejais:

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

35.4.2. nepriekaištingai (pavyzdingai) savo pareigas einantiems darbuotojams. Šiuo atveju vienkartinė pinigine išmoka mokama esant darbuotojo tiesioginio vadovo motyvuotam siūlymui.

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

36. Prie 35.2 – 35.5 papunkčiuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

37. LASUC 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.

38. Darbuotojai skatinami atsižvelgiant į finansines LASUC galimybes, neviršijant LASUC nustatytų darbo užmokesčio fondo lėšų.

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

39. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

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

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

42. Už viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar

viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis.

43. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginți iš 39 – 42 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

X SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS

44. LASUC darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš LASUC skirtų lėšų, neviršijant skirtų biudžetinių asignavimų, esant pakankamam darbo užmokesčio fondui.

45. LASUC darbuotojui, pateikus prašymą raštu (pridėjus mirties liudijimą ir kitus faktus pagrindžiančius dokumentus), įvertinus kiekvieną atvejį individualiai, neviršijant skirtų biudžetinių asignavimų, esant pakankamam darbo užmokesčio fondui, gali būti išmokama materialinė pašalpa, mirties atveju:

45.1. tėvų (mama, tėvas), artimųjų giminaičių (sutuoktinio, išlaikomo vaiko, globotinio) kurių laidojimą organizuoja darbuotojas:

45.1.1. darbuotojui dirbančiam iki 0,5 etato, skiriamas pašalpos dydis iki 1 MMA (minimalios mėnesinės algos);

45.1.2. darbuotojui dirbančiam daugiau kaip 0,5 etato, skiriamas pašalpos dydis iki 1,5 MMA (minimalios mėnesinės algos);

46. LASUC darbuotojo ligos atveju materialinė pašalpa gali būti išmokama, atsižvelgiant į asmens situaciją ir pateiktus su liga susijusius dokumentus.

47. Mirus LASUC darbuotojui, jo šeimos nariams iš LASUC skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai. Įvertinus atvejį individualiai (pvz., esant nelaimingam atvejui), neviršijant skirtų biudžetinių asignavimų, esant pakankamam darbo užmokesčio fondui, gali būti išmokėta pašalpa:

47.1. darbuotojui dirbusiam iki 0,5 etato, iki 2 MMA (minimalios mėnesinės algos);

47.2. darbuotojui dirbusiam daugiau kaip 0,5 etato, iki 5 MMA (minimalios mėnesinės algos);

48. Materialinę pašalpą darbuotojams skiria LASUC direktorius įsakymu iš LASUC skirtų biudžetinių lėšų. Direktoriui materialinę pašalpą skiria Švietimo, mokslo ir sporto ministerija iš LASUC skirtų biudžetinių lėšų.

XI SKYRIUS DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS

49. Vertinama vadovų ir darbuotojų, išskyrus mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veikla.

50. LASUC bibliotekininko, redaktoriaus, leidžiančio literatūrą Brailio raštu, sveikatos priežiūros specialistų veikla vertinama vadovaujantis atitinkamai kultūros ministro, sveikatos apsaugos ministro tvirtinamu atitinkamos srities veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų LASUC darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Vyriausybės tvirtinamu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

51. Darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją

(įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

52. Darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas LASUC. Darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Vertinami darbuotojai turi teisę kviesti LASUC Darbo tarybos atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

53. LASUC direktoriaus veiklą vertina jį į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo.

54. Tiesioginis darbuotojo vadovas (toliau – tiesioginis vadovas) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

- 54.1. viršijanti lūkesčius;
- 54.2. atitinkanti lūkesčius;
- 54.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 54.4. neatitinkanti lūkesčių.

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

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

56.1. 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 ne didesnę, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, o ugdymą organizuojančio skyriaus vedėjui, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau padidintas pareiginės algos koeficientas negali viršyti Sistemos 1 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento, padauginto iš 1,4, arba

56.2. darbuotojui gali būti taikomos 35.1- 35.5 papunkčiuose nustatytos skatinimo priemonės.

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

58. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktoriaus sprendimu:

58.1. 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, o ugdymą organizuojančio skyriaus vedėjui, kurio darbas laikomas pedagoginiu, taikant 0,1 mažesnę pareiginės algos koeficientą, arba

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

59. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas 60 punkte nustatyta tvarka atliekamas direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

59.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais;

59.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

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

60. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 59 punkte nustatytais atvejais 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 kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas LASUC.

61. LASUC darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į direktorių prašydamas įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Jeigu direktorius padaro išvadą, kad darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą. LASUC direktoriaus išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

XII SKYRIUS DARBO LAIKO APSKAITA

62. Darbo laiko apskaita tvarkoma LASUC direktoriaus įsakymu patvirtinta tvarka nustatytos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.

XIII SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMAS, TERMINAI

63. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį, esant darbuotojo raštiškam prašymui – kartą per mėnesį.

64. Avanso suma negali viršyti 30 procentų priskaičiuoto darbo užmokesčio.

65. Jeigu mokėjimo terminas sutampa su nedarbo arba šventine dienomis, jis perkeliamas į ankstesnę dieną.

66. Darbo užmokestis darbuotojams pervedamas į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą.

67. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas darbo dienomis. Darbuotojų, dirbusių ne visas mėnesio darbo dienas (serga, atostogauja arba išeina iš darbo nepasibaigus mėnesiui ir t. t.), darbo užmokestis apskaičiuojamas taip: pareiginės algos dydis padalijamas iš to mėnesio darbo dienų skaičiaus, gautas darbo dienos atlygis padauginamas iš dirbtų darbo dienų skaičiaus.

XIV SKYRIUS IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

68. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

68.1. grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms;

68.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

68.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui;

68.4. išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva;

68.5. išieškant nustatytas sumas pagal vykdomuosius dokumentus (vykdomieji raštai, išduoti teismo sprendimų, nuosprendžių, nutarimų, nutarčių pagrindu; teismo įsakymai; institucijų ir pareigūnų nutarimai administracinių teisės pažeidimų bylose; kiti institucijų ir pareigūnų sprendimai, kurių vykdymą civilinio proceso tvarka nustato įstatymai).

69. LASUC direktorius turį teisę duoti nurodymą padaryti išskaita ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią direktorius sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.

XV SKYRIUS LIGOS PAŠALPOS MOKĖJIMAS

70. Už dvi pirmąsias ligos darbo dienas darbuotojams mokama 62,06 procentų vidutinio darbo užmokesčio dydžio ligos pašalpa.

71. Pagrindas mokėti ligos išmoką yra nustatyta tvarka išduotas elektroninis nedarbingumo pažymėjimas.

XVI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

72. Sistema yra peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus, atsižvelgiant į LASUC darbo užmokesčiui skiriamus asignavimus ir (ar) teisės aktų pokyčius.

73. Individualus darbuotojų piniginis atlygis yra peržiūrimas ne rečiau kaip kartą per metus, atliekant darbuotojų kasmetinį darbinės veiklos vertinimą.

74. Sistema patvirtinta atlikus informavimo ir konsultavimo procedūras su LASUC darbo taryba.

75. Visi darbuotojai su šia sistema privalo susipažinti ir laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Sistemoje nustatytais principais.

76. LASUC direktorius turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią Sistemą, Darbo kodekso nustatyta tvarka atlikus informavimo ir konsultavimo procedūras su LASUC darbo taryba.

77. Pareiginės algos koeficientai didinami, priemokos skiriamos, darbuotojai skatinami, materialinės pašalpos skiriamos atsižvelgiant į finansines LASUC galimybes, neviršijant LASUC nustatytų darbo užmokesčio fondo lėšų.
