

## ŠIAULIŲ „SPINDULIO“ UGDYMO CENTRO KOLEKTYVINĖ SUTARTIS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro (toliau – Centras) Kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp Centro, registruoto adresu Dainų g. 96, LT-78272, Šiauliai, [cl.p.info@siauliusuc.lt](mailto:cl.p.info@siauliusuc.lt), <http://www.siauliusuc.lt>, įmonės kodas 19058589, atstovaujamo direktorės Eglės Mikelėnės (toliau – Darbdavys) ir Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro darbuotojų, atstovaujama Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro profesinės sąjungos (toliau – Darbuotojų atstovai).

2. Kolektyvinės sutarties tikslas – nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra įstatymų, kitų norminių teisės aktų reglamentuotos bei jiems neprieštarauja ir gerina darbuotojų padėties, darbo apmokėjimo, kitas socialines bei ekonomines sąlygas ir siekia aukštesnių socialinių standartų.

3. Kolektyvinė sutartis sudaryta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Nacionaline bei Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėmis sutartimis ir taikoma atsižvelgiant į kitus Lietuvos Respublikos įstatymus ir poįstatyminius aktus.

4. Sutarties sąvokos:

**Darbdavys** – Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centras;

**Darbuotojas** – fizinis asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį centre;

**Darbuotojų atstovai** – LSDPS Šiaulių m. susivienijimo Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro profesinė sąjunga.

**Konsultavimasis** – tai apsikeitimas informacija ir diskusijos, siekiant priimti bendrą sprendimą. Tuo tikslu Darbdavys prieš priimdamas sprendimą, galintį turėti įtakos darbo organizavimui įstaigoje ir Darbuotojų teisei padėčiai, iš anksto raštu kreipiasi į profesinę sąjungą ir pateikia savo sprendimo priėmimo motyvus ir su tuo susijusią būtiną informaciją. Savo nuomonę dėl Darbdavio sprendimo profesinė sąjunga turi išreikšti per Darbdavio nustatytą terminą. Šis terminas negali būti trumpesnis nei dvidešimt kalendorinių dienų. Esant būtinybei, profesinė sąjunga gali paprašyti papildomos informacijos. Šalims sutarus, profesinei sąjungai nustatytas terminas atsakyti gali būti pratęstas.

**Derinimas** – sprendimo priėmimas su kitos šalies sutikimu.

**Informavimas** – išankstinis informacijos pateikimas apie sprendimus, kurie bus ateityje priimami, galinčius įtakoti darbuotojų teises ir socialinę padėtį.

**Kolektyvinės sutarties priedas** – dokumentas, detalizuojantis Kolektyvinės sutarties nuostatas ir esantis Kolektyvinės sutarties sudėtinė dalis.

5. Centro profesinė sąjunga gali dalyvauti šakos ar teritoriniame streike nenutraukusi šios kolektyvinės sutarties. Apie streiką Darbdavys įspėjamas LR DK numatyta tvarka.

### II SKYRIUS DARBO SUTARČIŲ SUDARYMAS, KEITIMAS IR NUTRAUKIMAS

6. Darbuotojai priimami į darbą ir atleidžiami vadovaujantis LR DK nuostatomis. Darbo sutartis gali būti keičiama ir papildoma raštišku abiejų šalių sutarimu. Darbuotojų atstovai informuojami apie visus planuojamus darbo sąlygų pakeitimus (atitinka DK 203 str.). Pakeisti būtinašias, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį galima tik su Darbuotojo rašytiniu sutikimu.

7. Apie darbo sąlygų pakeitimą, Darbdavys privalo įspėti Darbuotoją prieš 1 mėnesį.

8. Darbdavys, prieš priimdamas į darbą naujus darbuotojus, atsižvelgdamas į tos pačios specialybės esamų darbuotojų darbo krūvius, informuoja darbuotojų atstovus apie būsimo Darbuotojo

darbo krūvį, darbo apmokėjimo sąlygas ir derina priėmimą atsižvelgdamas į argumentuotas pastabas. Pokalbyje su pretendентаis dirbti Centre dalyvauja ir darbuotojų atstovas.

9. Darbdavys Profesinę sąjungą apie atrankos laiką ir vietą raštu informuoja ne vėliau kaip prieš 5 dienas.

10. Darbdavys įsipareigoja sudaryti sąlygas pirmumo teise laisvas darbo vietas užimti Centro darbuotojams.

11. Apie laisvas darbo vietas įstaigoje pirmiausia informuojami įstaigos darbuotojai ir tik vėliau pradedama paieška už įstaigos ribų pagal galiojančius LR teisės aktus. Laisvos darbo vietos skelbiamos skelbimų lentoje, vidiniame interneto puslapyje, profesinės sąjungos informaciniais kanalais. Visi kandidatai, atitinkantys keliamus reikalavimus, kviečiami pokalbiui.

12. Darbdavys, prieš sudarydamas darbo sutartį, privalo darbuotoją supažindinti su darbo sąlygomis, pareiginiiais nuostatais, Kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais jo darbą reglamentuojančiais aktais pasirašytinai. Vadovaujantis LR DK 44 str. Darbdavys iki darbo pradžios privalo darbuotojui pateikti visą reikalingą informaciją.

13. Darbdavys negali reikalauti iš Darbuotojo atlikti pareigų, kurios nenumatytos pareiginiuose nuostatose, darbo sutartyje ar kolektyvineje sutartyje.

14. Apie darbo sutarties sąlygų pakeitimus Darbdavio iniciatyva (keičiant darbo laiko režimą, pareigybės pavadinimą, darbo sutarties terminą) darbuotojas įspėjamas prieš 30 kalendorinių dienų. Visus individualių darbo sutarčių sąlygų keitimo klausimus darbuotojui pageidaujant darbdavys derina su darbuotojų atstovais.

15. Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu Darbuotojas ir Darbdavys susitarime raštu aptaria darbo sutarties nutraukimo datą, išmokamos išeitinės kompensacijos dydį, nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimo tvarką arba piniginės kompensacijos už jas dydį, taip pat atsiskaitymo su Darbuotoju tvarką. Darbdavys įsipareigoja pasiūlyti Darbuotojui kompensaciją proporcingą jo dirbtam darbo laikui įstaigoje.

16. Atleisti Darbuotoją Darbdavio iniciatyva be Darbuotojo kaltės galima tik dėl svarbių priežasčių, įspėjus Darbuotoją prieš 2 mėnesius, o Darbuotojus, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai ar asmenis iki 18 metų, neįgaliuosius, Darbuotojus, auginančius vaikų iki 14 metų, prieš 4 mėnesius. Nutraukiant darbo sutartį, darbuotojo pasirinkimu Darbdavys atleidimo dieną sumoka kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas arba suteikia visas nepanaudotas kasmetines atostogas už išdirbtus metus.

17. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, įgijusiems teisę į senatvės pensiją arba šalių susitarimu darbuotojui yra išmokama jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka pagal vyriausybės numatytą tvarką.

18. Išmokų mokėjimo tvarka (vienkartinė išmoka ar mokama kas mėnesį lygiomis dalimis) derinama su Darbuotoju, atsižvelgiant į Centro finansines galimybes.

19. Nutraukiant darbo sutartį su Darbuotoju pagal LR DK 57 str. 1 d. 1 p., mažinant darbuotojų skaičių, Darbdavys įsipareigoja apie kiekvieną konkretų atvejį informuoti profesinę sąjungą ne vėliau kaip prieš 2 (du) mėnesius. Pirmenybės teisė likti darbe nustatoma vadovaujantis DK 57 str. nuostatomis. Taip pat pirmenybės teisę likti darbe turi profesinės sąjungos nariai.

20. Darbdavys savo iniciatyva negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos nario be profesinės sąjungos sutikimo. Darbdavys, prašydamas profesinės sąjungos sutikimo atleisti Darbuotoją, turi pateikti visą būtina informaciją, susijusią su Darbuotojo atleidimu. Profesinė sąjunga pateikia sprendimą per 10 darbo dienų nuo informacijos gavimo“.

### **III SKYRIUS DARBO ORGANIZAVIMAS**

21. Centro darbo organizavimas ir pareigybių skaičiaus nustatymas yra darbdavio kompetencija.

22. Darbo tvarkos taisyklės, pedagogų ir kitų darbuotojų pareiginius nuostatus bei pareigybų aprašymus tvirtina Darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais.

23. Pedagogų darbo laiką sudaro 2 dalys - kontaktinės ir nekontaktinės valandos:

23.1. kontaktinės valandos – laikas, per kurį pedagogas dirba tiesiogiai su ugdytiniais (pamokų ar užsiėmimų, neformaliojo švietimo metu) pamokų tvarkaraštyje numatytose patalpose. Jei pedagogas ketina pamoką ar neformaliojo švietimo užsiėmimą organizuoti ne Centre, jis turi gauti išankstinį darbdavio ar pedagogo veiklą kuruojančio pavaduotojo sutikimą;

23.2. nekontaktinės valandos – laikas, skirtas pasiruošimui pamokoms, mokinių darbų tikrinimui įvairios dokumentacijos pildymas, programų, planų rašymas, mokinių mokymosi pažangos fiksavimas, analizė, pagyrimų, padėkų, pastabų rašymas, atsakymai į tėvų ir mokinių laiškus ir t. t., kvalifikacijos tobulinimui, kitiems darbams (mokytojo funkcijų atlikimui) skirti 2–3 val. (metodinė veikla, projektinė veikla, mokymosi aplinkos (kabineto) priežiūra ir turtinimas, mokinių pasiekimų bei pažangos aptarimas su mokiniais bei jų tėvais, individualus bendravimas (bendradarbiavimas, konsultavimas) su mokiniais ir jų tėvais, dalykų mokytojais, pagalbos mokiniui specialistais ir t. t. Nekontaktinių valandų paskirstymas turėtų būti derinamas su darbuotoju, atsižvelgiant į darbo pobūdį ir asmenines galimybes. Pedagogai gali dirbti jiems priimtiniu būdu ir jiems priimtinoje vietoje.

24. Pedagogas neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbo pavesti atlikti kitam asmeniui.

25. Darbo krūvį naujiems mokslo metams nustato darbdavys, suderinęs su darbuotojų atstovais ir paskelbia:

25.1. preliminarų darbo krūvį – iki birželio 10 d.;

25.2. rugpjūčio pabaigoje darbo krūvis koreguojamas, atsižvelgiant į naujai atsiradusias aplinkybes.

26. Pamokų, neformaliojo švietimo užsiėmimų, auklėjamosios veiklos tvarkaraščius, tiesioginio darbo su ugdytiniais mokinių atostogų metu tvarkaraščius darbdavys sudaro prieš savaitę, suderina su darbuotojų atstovais ir skelbia viešai Centro Dropbox internetinėje erdvėje prieš 3 (tris) dienas iki jų įsigaliojimo.

27. Darbo grafikas ir krūvis (pamokų tvarkaraštis) gali būti derinamas Darbuotojo prašymu. Aplinkybės, kurioms esant gali būti koreguojamas Darbuotojo grafikas ir krūvis:

27.1. daugiavaikė šeima;

27.2. neįgalus asmuo šeimoje;

27.3. nepagrindinės darbo pareigos;

27.4. kitos aplinkybės (studijos ir pan.).

28. Pedagogams pertraukos tarp pamokų ar užsiėmimų skiriamos pasiruošimui kitai pamokai ar užsiėmimui.

29. Apie planuojamus pedagogų tarybos posėdžius, visuotinius ar kito pobūdžio susirinkimus Mokytojų Tarybos pirmininkas įsipareigoja informuoti darbuotojus prieš 3 (tris) darbo dienas, pateikiant darbotvarkę susipažinimui.

30. Darbuotojas, suderinęs su Darbdaviu, moksleivių atostogų metu, kai nevyksta pamokos dėl šalčio, karantino ar kitu atveju, gali pasirinkti darbo formą, laiką, metodus ir dirbti atsižvelgdamas į darbo krūvį.

31. Darbuotojas gali būti skiriamas pavaduoti kitą asmenį, esant abipusiam šalių susitarimui. Už pavadavimą yra skiriamas darbo užmokestis, atitinkantis pavaduojančiojo kvalifikaciją.

32. Darbdavys užtikrina Centre informacijos viešumą:

32.1. kvalifikacijos kėlimo klausimais;

32.2. mokytojų atestacijos klausimais;

32.3. apie darbdavio sudaromus dokumentus, reglamentuojančius vidaus tvarką;

32.4. mokyklos plėtros organizavimo klausimais;

32.5. priedų, priemonių, premijų išmokėjimo tvarkos.

## IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

### BENDROSIOS NUOSTATOS

33. Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro (toliau – Centras) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – Darbuotojai), Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – DAS) reglamentuoja darbo apmokėjimo tvarką Centre, darbo apmokėjimo Centre principus, Centro pareigybių grupavimą į pareigybių grupes ir lygius, pareigybių skaičių Centre, Centro pareigybių aprašymo tvarką, darbo užmokesčio sandarą, darbo apmokėjimo sąlygas bei dydžius, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus ir, atsižvelgiant į juos, didžiausius pareiginės algos koeficiento dydžius, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalus, taip pat priemokų, skatinimo ir apdovanojimų skyrimo tvarką, kintamosios dalies dydžius ir jos skyrimo tvarką, pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką, Centro DAS peržiūrėjimo bei keitimo tvarką ir kitas darbo užmokesčio skyrimo ir mokėjimo ar su darbo apmokėjimu susijusias nuostatas.

34. Šios DAS nuostatos parengtos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ir jį įgyvendinančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas) ir jį įgyvendinančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu ir jį įgyvendinančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Lietuvos Respublikos švietimo ministro įsakymais, įstaigos vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, suderintomis su kitais įstaigos lokaliniais teisės aktais, o taip pat atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas.

35. Centro DAS parengta 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 šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

36. DAS taikoma, apskaičiuojant ir išmokant darbo užmokestį Centro Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis.

37. Centro Darbuotojų darbo užmokestis mokamas iš Savivaldybės biudžeto lėšų (SB), Valstybės biudžeto lėšų (ML, VD, VTD), įstaigos pajamų lėšų.

38. Šioje DAS vartojamos sąvokos:

38.1. „Išsilavinimas“ – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens tam tikro lygio branda, kompetencija, kvalifikacija;

38.2. „Pedagoginio darbo stažas“ – tai yra specialus darbo stažas, vaikų, jaunimo ir suaugusiųjų mokymo bei ugdymo darbo, atliekamo ugdymo ir švietimo įstaigose bei joms prilygintose institucijose, laikotarpis;

38.3. „Profesinio darbo patirtis“ – patirtis, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas darbas, analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbui, arba atliekamos funkcijos, analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms;

38.4. „Vadovaujamo darbo patirtis“ – patirtis, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms, organizacijoms ir (ar) jų padaliniams.

## DIDŽIAUSIAS LEISTINAS PAREIGYBIŲ SKAIČIUS, SĄRAŠAS, PAREIGYBIŲ LYGIAI IR GRUPĖS, PAREIGYBIŲ APRAŠYMAI

39. Didžiausią leistiną pareigybių skaičių Centre sprendimu nustato ir tvirtina Šiaulių miesto savivaldybės taryba.

40. Centro pareigybių skaičių ir pareigybių sąrašą nustato ir tvirtina Centro direktoriaus įsakymu, konsultuodamasis su Profesinės sąjungos atstovais. Pareigybių skaičius ir pareigybių sąrašas nustatomas naudojantis Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintais Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodais, pritaikant profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti.

41. Nustatydamas Centro pareigybių skaičių, Centro direktorius vadovaujasi Šiaulių miesto savivaldybės tarybos sprendimu dėl didžiausio leistino pareigybių skaičiaus. Mokytojų pareigybių skaičius nustatomas, atsižvelgiant į įstatyme numatytus kriterijus.

42. Centro Darbuotojai pagal savo pareigybę priskiriami atitinkamam pareigybės lygiui ir pareigybių grupei. Darbuotojų pareigybės lygis priklauso nuo tai pareigybei būtino išsilavinimo.

42.1. Centro Darbuotojų pareigybės gali būti keturių lygių:

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

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

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

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

43. Efektyviam DAS veikimui ir valdymui užtikrinti Centre patvirtinama Centro pareigybių grupių struktūra. Pareigybių grupavimas nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Centro vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant Centro veiklos tikslus.

44. Centro Darbuotojų pareigybės skirstomos į šias pareigybių grupes:

44.1. I grupė – Centro direktorius ir jo pavaduotojai. Centro direktoriaus ir jo pavaduotojų pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;

44.2. II grupė – Centro struktūrinių padalinių vadovai, jų pavaduotojai, kiti pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai (planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys kitų asmenų atliekamą darbą ir jam vadovaujantys; planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys finansinę, administracinę, su žmogiškaisiais ištekliais, planavimu susijusią veiklą ir jai vadovaujantys). Šios pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

44.3. III grupė – Centro specialistai. Jų pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti. Mokytojų pareigybė priskiriama specialistų A2 lygio pareigybių grupei;

44.4. IV grupė – Centro kvalifikuoti Darbuotojai. Jų pareigybės priskiriamos C lygiui;

44.5. V grupė – Darbuotojai (darbininkai). Jų pareigybės priskiriamos D lygiui.

45. Centro Darbuotojų skaičius, pareigybių sąrašas, atskirų pareigybių skaičius, pareigybės priskyrimas lygiui ir grupei nurodomi šios *DAS priede Nr. 1*.

46. Centro direktorius ar jo įgaliotas asmuo tvirtina Centro pareigybių sąrašą (*šios DAS priedas Nr. 1*) esančių Darbuotojų pareigybės aprašymus, o Centro direktoriaus pareigybės aprašymą tvirtina Šiaulių miesto meras. Rengiant Centro Darbuotojų pareigybės aprašymus vadovaujasi

Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinta biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokytojus, pareigybių aprašymo metodika. Rengiant Centro mokytojų pareigybių aprašymą vadovaujamosi Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtinta mokytojų pareigybių aprašymo metodika.

47. Centro Darbuotojų pareigybės aprašymuose nurodoma: pareigybės pavadinimas, pareigybės grupė ir konkretus pareigybės lygis, specialieji reikalavimai, keliami atitinkamas pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija ar kiti specialieji reikalavimai), pareigybei priskirtos funkcijos, o taip pat gali būti nurodoma ir kita informacija (privalomi kvalifikaciniai reikalavimai, gebėjimai ir pan.).

## DARBO UŽMOKESČIO SANDARA

48. Centro Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

48.1. pareiginė alga (*šios DAS IV skyrius*);

48.2. priemokos (*šios DAS VI skyrius*);

48.3. pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas;

48.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą (*šios DAS X skyrius*);

48.5. kintamoji dalis, skiriama Centro darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą Įstatymo ir DAS nustatyta tvarka (*šios DAS V skyrius*).

## PAREIGINĖ ALGA

49. Centro Darbuotojų pareiginė alga, nustatoma vadovaujantis Įstatymo bei šios DAS nuostatomis, sulygstama su Centro darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje.

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

51. 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.

52. Centro darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal šioje DAS numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Centro direktorius.

53. Centro direktoriaus, jo pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi (*DAS priede Nr. 2*), vadovaujantis Įstatymu, atsižvelgiant į Centre ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą.

54. Mokytojų (išskyrus trenerius), pagalbos mokiniui specialistų, kitų pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal šios DAS priedus, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą:

54.1. mokytojų (išskyrus trenerius), dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), pareiginės algos koeficientų dydžiai bei pareiginės algos koeficientų nustatymo kriterijai nurodomi *DAS priede Nr. 3*, vadovaujantis Įstatymu, atsižvelgiant į šių Darbuotojų pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą;

54.2. mokytojų (išskyrus trenerius), dirbančių pagal ikimokyklinio ugdymo programą, ir meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, pareiginės algos koeficientų dydžiai bei pareiginės algos koeficientų nustatymo kriterijai nurodomi *DAS priede Nr. 4*, vadovaujantis Įstatymu, atsižvelgiant į šių Darbuotojų pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą;

54.3. mokytojų (išskyrus trenerius), dirbančių pagal priešmokyklinio ugdymo programą, pareiginės algos koeficientų dydžiai bei pareiginės algos koeficientų nustatymo kriterijai nurodomi *DAS*

*priede Nr. 5*, vadovaujantis Įstatymu, atsižvelgiant į šių Darbuotojų pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą;

54.4. specialiųjų pedagogų, logopedų, judesio korekcijos specialistų, karjeros specialistų pareiginės algos koeficientų dydžiai bei pareiginės algos koeficientų nustatymo kriterijai nurodomi *DAS priede Nr. 6*, vadovaujantis Įstatymu, atsižvelgiant į šių Darbuotojų pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą;

54.5. psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų pareiginės algos koeficientų dydžiai bei pareiginės algos koeficientų nustatymo kriterijai nurodomi *DAS priede Nr. 7*, vadovaujantis

Įstatymu, atsižvelgiant į šių Darbuotojų pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą;

54.6. auklėtojų pareiginės algos koeficientų dydžiai bei pareiginės algos koeficientų nustatymo kriterijai nurodomi *DAS priede Nr. 8*, vadovaujantis Įstatymu, atsižvelgiant į šių Darbuotojų pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

54.7. Pagalbos mokiniui specialistų, nenurodytų 6 priede, pareiginės algos koeficientų nustatymo kriterijai nurodomi *DAS priede Nr. 9*, vadovaujantis Įstatymu, atsižvelgiant į šių Darbuotojų pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

55. Kitų Centro Darbuotojų, išskyrus Centro direktorių, direktoriaus pavaduotoją ugdymui, mokytojus, specialiuosius pedagogus, logopedus, judesio korekcijos, karjeros specialistus, psichologų asistentus, psichologus, socialinius pedagogus, auklėtojus pareiginė alga nustatoma iš *DAS priede Nr. 10* pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. Centro darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal *DAS priede Nr. 10* numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Centro direktorius kaip darbuotoją į pareigas priimančias asmuo.

56. AI lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai DAS didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis (išskyrus Centro direktorių).

57. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga.

58. Centro direktoriaus darbo apmokėjimo sąlygas, pareiginės algos pastoviąją dalį koeficientais nustato Šiaulių miesto meras.

59. Mokytojų (išskyrus trenerius), pagalbos mokiniui specialistų, mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo), pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams, nurodytiems *DAS prieduose Nr. 2 – 10*, nustatomiems atsižvelgiant į Įstatymo nuostatas.

## VEIKLOS VERTINIMAS

60. Vertinama Centro direktoriaus, direktoriaus pavaduotojo ugdymui, direktoriaus pavaduotojo ūkiui, raštinės administratoriaus, socialinio darbuotojo, individualios priežiūros darbuotojo, auklėtojo padėjėjo praėjusių kalendorinių metų veikla.

61. Centro direktoriaus, jo pavaduotojo ugdymui veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintu veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų Centro darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintu biudžetinių įstaigos darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu (*DAS priede Nr. 11*).

62. Centro direktoriaus veiklos vertinimo tikslas – įvertinti pasiektus Centro direktoriaus veiklos rezultatus pagal nustatytas veiklos vertinimo užduotis ir jų įgyvendinimo rodiklius, Centro direktoriaus gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir numatyti galimybes veiklą tobulinti. Kitų Centro Darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

63. Centro Darbuotojų, taip pat Centro direktoriaus veikla vertinama, jeigu pastarieji ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, užima darbuotojo pareigas Centre.

64. Centro direktoriaus veiklą vertina Šiaulių miesto meras (kaip Centro direktorių į pareigas priimančias asmuo). Centro direktoriaus veikla vertinama, dalyvaujant Centro taryboms.

65. Centro Darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai.

66. Vertinamas Centro direktorius ir Centro Darbuotojai turi teisę kviešti Darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui (Centro direktoriaus veiklos vertinimo atveju – Šiaulių miesto merą kaip jį į pareigas priimančią asmenį, jeigu Centro direktoriaus veiklą vertino Šiaulių miesto mero įgaliojimas asmuo) vertinant jų veiklą.

67. Priklausomai nuo Centro direktoriaus ar Centro darbuotojo veiklos vertinimo rezultatų, gali keistis jų teisinė padėtis įstatymo numatyta tvarka. Atsižvelgiant į Centro direktoriaus ar Centro darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus, vadovaujantis įstatymo nuostatomis gali būti keičiamas (didinamas arba mažinamas) Centro direktoriaus ar Centro darbuotojo pareiginės algos koeficientas.

68. Nėeilinis Centro darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas įstatymo nustatytais atvejais ir jame numatyta tvarka.

## PRIEMOKOS

69. DAS nustato skiriamų priemokų sąrašą, konkrečius skiriamų priemokų dydžius (dydžių intervalus) pagal atskirus kriterijus, priemokų sumavimo taisykles ir kitas priemokų skyrimo sąlygas, kad būtų užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą, principai.

70. Centro darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

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

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

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

71. Kiekviena priemoka, negali būti mažesnė kaip 10 procentų Centro darbuotojo pareiginės algos.

72. Vienam Centro darbuotojui vienu metu gali būti skiriamos kelios priemokos, tačiau priemokų suma negali viršyti 80 procentų Centro darbuotojo pareiginės algos.

73. Konkretų Centro darbuotojui mokėtiną priemokos dydį nustato Centro direktorius įsakymu.

74. Priemoka skiriama terminuotai, nurodant konkretų laikotarpį, už kurį skiriama priemoka, taip pat nurodant kokiu pagrindu ir už kokius veiksmus priemoka yra skiriama.

## SKATINIMAS

75. Sprendimą dėl darbuotojo skatinimo bei skatinimo formos priima Centro direktorius įsakymu, atsižvelgdamas į tokias aplinkybes:

75.1. kokybiškas darbuotojo pareigybės aprašyme priskirtų funkcijų atlikimas ir metų veiklos užduočių tinkamas įgyvendinimas, ypač atsakingą požiūrį į pareigų vykdymą, gerą darbą;

75.2. Centro veiklą reglamentuojančių dokumentų rengimas;

75.3. savivaldybės, respublikinio ar tarptautinio projekto rengimas, vykdymas koordinavimas (kai nenumatytas apmokėjimas);

75.4. konstruktyvių santykių su socialiniais partneriais užmezgimas / palaikymas, naudingų renginių Centrai organizavimas, lėšų pritraukimas;

75.5. profesionalus, novatoriškas metodinės veiklos vykdymas;

75.6. gerosios patirties sklaida (seminarų, paskaitų, pranešimų, parodų rengimas, atvirų pamokų vedimas) Centre, mieste, rajone, respublikoje;

75.7. lyderystė Centre, pagalba kolegoms, sėkmingas bendradarbiavimas;

75.8. bendros pastangos kuriant saugią, tolerantišką, jautrią, atsakingą mokyklos bendruomenės kultūrą.

76. Paskatinti darbuotoją gali siūlyti Centro direktorius, jo tiesioginis vadovas ar profesinės sąjungos atstovai;

77. Centro Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

77.1. padėka;

77.2. iki 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Centru nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus);

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

77.4. vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

77.6. kintamąja dalimi;

77.7. kitomis skatinimo priemonėmis, numatytomis kolektyvinėje sutartyje.

78. Už nustatytą nepriekaištingą pareigų atlikimą Centro darbuotojas gali būti skatinamas viena iš nustatytų skatinimo priemonių. Prie nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

79. Tuo atveju, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius Centro Darbuotojai padarė darbo pareigų pažeidimą, jie gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai po vertinimo darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Centro Darbuotojai visais atvejais neskatinami, jei per paskutinius 6 mėnesius yra padarę darbo pareigų pažeidimą Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais.

## MATERIALINĖ PAŠALPA

80. Centro Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), darbuotojo tėvų, vaikų (įvaikių) ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 1 MMA materialinė pašalpa jeigu yra pateikti šių Darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

81. Mirus Centro darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), išmokama 300 Eur dydžio materialinė pašalpa.

82. Materialinę pašalpą Centro Darbuotojams, išskyrus Centro direktorių, skiria Centro direktorius iš Centru skirtų lėšų. Centro direktoriui materialinę pašalpą skiria Šiaulių miesto meras iš Centru skirtų lėšų.

## IŠEITINĖS IŠMOKOS

83. Atsižvelgiant į darbo sutarties su Centro darbuotoju nutraukimo pagrindą, Centro darbuotojui gali būti mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyto dydžio išeitinė išmoka ar numatyta išmoka kolektyvinėje sutartyje.

## MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, DARBĄ, KAI YRA NUKRYPIMŲ NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ, BUDĖJIMĄ

84. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą Centro Darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

85. Už faktiškai atliktus veiksmus budėjimo metu apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį 60 valandų per savaitę, Lietuvos Respublikos darbo kodekso numatyta tvarka.

## DARBO LAIKO APSKAITA

86. Darbo laiko apskaita Centre tvarkoma Centro direktoriaus įsakymu patvirtintos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kuriuos pildo raštinės administratorius.

87. Raštinės administratorius darbo laiko apskaitos žiniaraštyje nurodo faktiškai dirbtą laiką, atsižvelgiant į atliktą viršvalandinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis, komandiruotes ir visas kitas žymas, turinčias įtakos Darbuotojų darbo laiko deklaravimui ir darbo užmokesčio apskaičiavimui bei nurodytas darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymo reikalavimuose.

88. Užpildytus ir atsakingo asmens pasirašytus darbo laiko apskaitos žiniaraščius pasirašo Centro direktorius.

89. Buhalterinė apskaita tvarkoma centralizuotai.

## DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TERMINAI IR TVARKA

90. Darbo užmokesčio mokėjimo tvarka sulygstama Centro ir Centro darbuotojo sudaryta darbo sutartimi.

91. Centro mokytojams nustatomas sutrumpintas darbo laikas – ne ilgesnė kaip 36 valandų darbo laiko norma per savaitę, o už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką.

92. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o esant darbuotojo prašymui – kartą per mėnesį. Už pirmąją einamojo mėnesio dalį, einamojo kalendorinio mėnesio 20-23 dienomis mokamas avansas, už darbą per kalendorinį mėnesį atsiskaitoma jam pasibaigus, sekančio mėnesio 5-8 dienomis, jeigu atskiro Centro darbuotojo darbo sutartyje nenumatyta kitaip.

93. Pasibaigus darbo sutarčiai, visos Centro darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos paskutinę Centro darbuotojo darbo Centre dieną, nebent raštu būtų susitarta kitaip.

94. Darbo užmokestis Centro Darbuotojams mokamas tik pinigais ir išmokamas pervedant į Centro darbuotojo nurodytą jo banko sąskaitą.

95. Ne rečiau kaip kartą per mėnesį darbuotojui elektroniniu būdu pateikiamas atsiskaitymo lapelis, kuriame nurodomas jam priskaičiuoto darbo užmokesčio suma, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos ir dirbto darbo laiko trukmė, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę.

96. Esant rašytiniam darbuotojo prašymui, Centras išduoda darbuotojui pažymą apie jo darbą Centre. Pažymoje nurodoma darbuotojo darbo funkcijos ir/ar pareigos, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydis ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydis.

## DARBAS NE VISO DARBO LAIKO SALYGOMIS

97. Jeigu su Centro darbuotoju jo darbo sutartimi yra sutartas darbas ne visą darbo laiką, tai darbuotojui darbo užmokestis mokamas proporcingai darbuotojo dirbtam laikui.

98. Darbas ne visą darbo laiką dirbantiems Centro Darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant

kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su Darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ar kitas aplinkybes. Tai pat nesumažinamos ir socialinės garantijos, jei ne visas darbo laikas nustatytas darbdavio iniciatyva

### IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

99. Išskaitos iš darbuotojo Darbo užmokesčio gali būti daromos tik Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų numatytais atvejais ir juose nustatyta tvarka.

100. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

100.1. grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio (Centro) pinigų sumoms;

100.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

100.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė Centrai, neviršijant vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio net ir tuo atveju, jeigu buvo padaryta didesnė žala;

100.4. 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 Centro iniciatyva.

101. Išskaitos iš darbuotojo Darbo užmokesčio daromos rašytiniu Centro direktoriaus įsakymu, ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią Centrą sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą – ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo žalos paaiškėjimo dienos.

102. Išskaitų iš darbuotojo Darbo užmokesčio dydžius numato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 150 straipsnis bei Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 736 straipsnis.

### KASMETINIŲ ATOSTOGŲ APMOKĖJIMAS

103. Kasmetinių atostogų trukmė, apmokėjimas, suteikimo tvarka nustatoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, šios DAS bei Kolektyvinės sutarties nuostatomis. 75. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką nustato Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. 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.

104. Atostoginiai Centro darbuotojui išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostoginiai už atostogų dalį, neviršijančią dvidešimt darbo dienų (dirbama penkias darbo dienas per savaitę) trukmę, darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais. Atskiru darbuotojo prašymu atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

105. Nutraukiant darbo sutartį su Centro darbuotoju, kuris darbo sutarties nutraukimo dieną turi sukauptų neišnaudotų kasmetinių atostogų, už nepanaudotas kasmetines atostogas darbuotojui sumokama kompensacija.

### LIGOS IŠMOKOS MOKĖJIMAS

106. Ligos išmoka mokama už pirmąsias dvi darbo ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama 80 procentų ligos išmoka pašalpos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

107. Pagrindas išmokėti ligos išmoką yra nedarbingumo pažymėjimas, išduotas pagal Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamas

108. Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės.

## BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

109. Tvirtinant šią DAS buvo įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros su Centre veikiančia Profesine sąjunga.

110. Centras užtikrina, kad ši DAS būtų prieinama susipažinti visiems Centro darbuotojams bei kad visi Centro Darbuotojai būtų su DAS supažindinami pasirašytinai. Centro Darbuotojai privalo laikytis DAS nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis DAS nustatytais principais.

111. Informacija apie Centro Darbuotojų darbo užmokestį teikiama ir skelbiama tik Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytais atvejais arba darbuotojui raštiškai sutikus.

112. Patvirtinta DAS peržiūrima pasikeitus Lietuvos Respublikos teisės aktams arba esant kitiems aktualiems darbo apmokėjimo sistemos pokyčiams. Centras turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti DAS, laikydamasis pareigos įvykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras su Centre veikiančia Profesine sąjunga.

113. DAS ir visi jos priedai įsigalioja nuo 2025 m. rugsėjo 1 d.

## V SKYRIUS

### PROFESINĖS SĄJUNGOS VEIKLOS GARANTIJOS IR JOS NARIŲ SOCIALINĖS GARANTIJOS

114. LR DK 3 str. išvardinti Darbo teisės šaltiniai įtvirtina, kad Darbo teisės normas nustato Lietuvos Respublikos Konstitucija, šis kodeksas, kiti darbo santykius reglamentuojantys įstatymai, Europos Sąjungos teisės aktai, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai ir kitų valstybės institucijų norminiai teisės aktai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybų susitarimai ir kiti vietiniai norminiai teisės aktai. Pagal minėto straipsnio 6 dalį darbdavys privalo vykdyti Kolektyvinės sutartis. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties (toliau – Šakinės) 11 punktą reglamentuoja, kad profesinės sąjungos nariui taikomomis šakos ir nacionalinio lygmens kolektyvinėmis sutartimis įtvirtinti vienodo pobūdžio darbo sąlygų pagerinimai nesumuojami, o taikoma labiausiai jo padėtį gerinanti kolektyvinės sutarties nuostata. Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta darbuotojas turi teisę pasirinkti kurios sutarties – NKS ar Šakinės tam tikras padėties gerinimo būdas bus jam taikomas.

115. Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro profesinės sąjungos nariui jo socialinės garantijos yra užtikrinamos pagal LR DK, Lietuvos Švietimo ir Mokslo šakos Kolektyvinėje sutartyje, Nacionalinėje Kolektyvinėje sutartyje bei „Spindulio“ ugdymo centro Kolektyvinėje sutartyje nustatytas tvarkas.

116. Centro mokinio padėjėjams, auklėtojų padėjėjams bei naktinėms auklėms už ypatingą darbų pobūdį suteikiamos papildomos 5 (penkių) darbo dienų atostogos, kurios prijungiamos prie kasmetinių atostogų arba suteikiamos atskirai mokinių atostogų metu.

117. Darbuotojams suteikiamos iki 5 (penkių) laisvų kalendorinių dienų jų vestuvių, artimų giminių (sutuoktinių, mamos, tėčio, vaikų ar kartu gyvenančių globotinių) mirties atveju, mokant visą darbo užmokestį.

118. Darbuotojams suteikiamos 3 (trys) kalendorinės dienos per metus šeiminiams įsipareigojimams vykdyti (LR DK 28 str.) paliekant vidutinį darbo užmokestį. Darbuotojas pateikia Darbdaviui prašymą, susijusį su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, o Darbdavys jį motyvuotai apsversto ir atsako raštu.

119. Profesinės sąjungos narys, kuriam taikomos Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis ar Nacionalinė kolektyvinė sutartis, turi teisę į šias garantijas:

119.1. papildomos 3 darbo dienų kasmetinės atostogos per vienus kalendorinius metus, kurie skaičiuojami nuo atitinkamų metų sausio 1 d. iki gruodžio 31 d., mokinių atostogų metu (žr. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties 7.1. papunktį);

119.2. pasijutęs prastai ar suplanuotam vizitui į gydymo įstaigą turi teisę, informavęs darbdavį, gauti iki 5 darbo dienų einamaisiais metais sveikatai gerinti, mokant už jas jo vidutinį darbo užmokestį (žr. Nacionalinės kolektyvinės sutarties 9 punktą, Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties 7.3. papunktį);

119.3. 10 darbo dienų apmokamų mokymosi atostogų, kurios gali būti naudojamos: 1) mokymuisi pagal formaliojo švietimo programas (DK 135 str. 1 d.), 2) dalyvavimui neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, 3) profesinės sąjungos nariui kelti kvalifikaciją, suderinus su tiesioginiu vadovu (pvz., konferencijos, mokymasis nuotolinio mokymosi platformose ir pan.). Taip pat narys turi teisę pasirinkti iki 20 darbo dienų tokių mokymosi atostogų, tačiau apmokant puse darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio (žr. Nacionalinės kolektyvinės sutarties 8 punktą).

119.4. pedagoginiams darbuotojams – 3 d. d. saviugdai, paliekant už jas vidutinį darbo užmokestį, kurios įskaitomos į minėtas 10 darbo dienų mokymosi atostogas (žr. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties 7.2.2. papunktį).

120. Nutraukiant darbo sutartį Darbuotojas ir Darbdavys susitarime raštu aptaria darbo sutarties nutraukimo datą, išmokamos išeitinės kompensacijos dydį, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje:

120.1. iki 1 metų – 1 (vieno) mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka;

120.2. nuo 1 metų iki 5 metų – 2 (dviejų) mėnesių jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka;

120.3. nuo 5 metų iki 10 metų – 4 (keturių) mėnesių jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka;

120.4. nuo 10 metų iki 20 metų – 5 (penkių) mėnesių jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka;

120.5. daugiau kaip 20 metų – 6 (šešių) mėnesių jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka.

121. Profesinės sąjungos, gindamos darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises ir interesus, vadovaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, LR DK ir savo įstatais.

122. Darbdavys sudaro sąlygas veikti profesinei sąjungai Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centre, suteikdama teisę naudotis nemokamai patalpomis profesinės sąjungos darbui, leidžiama naudotis pašto, telefono, interneto ryšiais, spausdinimo, kopijavimo aparatais, skelbimų lentomis.

123. Darbdavys įsipareigoja netrukdyti ir sudaryti sąlygas profesinės sąjungos nariams darbo metu dalyvauti rajono, apskrities ar šalies profesinės sąjungos organizuojamuose susirinkimuose bei renginiuose.

124. Vykstant profesinių sąjungų organizuojamiems seminarams, konferencijoms, profesinės sąjungos renkamų organų nariai atleidžiami nuo darbo 5 (penkioms) dienoms per metus, mokant už šias dienas vidutinį darbo užmokestį.

125. Darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą profesinės sąjungos nariui, privalo informuoti profesinę sąjungą, pateikti visus drausminės nuobaudos skyrimo pagrindimą patvirtinančius dokumentus, Darbdavys privalo pagrįsti, jog profesinės sąjungos narys buvo tinkamai informuotas apie darbo drausmės pažeidimą, už kurį ketinama skirti drausminę nuobaudą, kad jam buvo leista pateikti rašytinius paaiškinimus dėl darbo drausmės pažeidimo. Profesinė sąjunga turi teisę dalyvauti tiriant drausminės nuobaudos paskyrimą, įskaitant ir drausminės nuobaudos parinkimą. Skiriant drausminę nuobaudą, darbdavys turi gauti išankstinį profesinės sąjungos sutikimą.

126. Informaciją, turinčią įtakos darbo organizavimui įstaigoje ir Darbuotojų teisinei padėčiai, pagal profesinės sąjungos prašymą, Darbdavys profesinės sąjungos atstovams turi raštu ar elektroniniu paštu suteikti ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo kreipimosi dienos. Šalims susitarus, šis terminas gali būti pratęstas.

127. Darbdavys prieš priimdamas sprendimą, turintį esminės įtakos darbo organizavimui įstaigoje ir Darbuotojų teisinei padėčiai, konsultuojasi dėl būsimo sprendimo su profesine sąjunga. Darbdavys iš anksto raštu kreipiasi į profesinę sąjungą ir pateikia savo sprendimo priėmimo motyvus ir su tuo susijusią būtiną informaciją. Savo nuomonę dėl Darbdavio sprendimo profesinė sąjunga pateikia per Darbdavio nustatytą terminą. Šis terminas negali būti trumpesnis nei 10 darbo dienų. Esant būtinybei, profesinė sąjunga gali prašyti papildomos informacijos. Šalims sutarus, profesinei sąjungai nustatytas terminas atsakyti gali būti pratęstas.

## **VI SKYRIUS SUTARTIES GALIOJIMAS**

128. Ši Kolektyvinė sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo dienos ir galioja iki tol, kol nepasirašoma nauja Kolektyvinė sutartis. Šalis apie savo norą keisti Kolektyvinę sutartį kitą šalį informuoja raštu ne vėliau kaip prieš mėnesį.

129. Kolektyvinė sutartis gali būti keičiama tik Centro darbuotojus atstovaujančios profesinės sąjungos ir Centro direktoriaus susitarimu. Sutarties sąlygų pakeitimai bei papildymai galioja ir yra neatsiejama šios Sutarties dalis, jeigu jie sudaryti raštu, pasirašyti šalių ir įregistruoti.

130. Kolektyvinė sutartis privaloma Darbdaviui ir taikoma visiems Centro darbuotojams.

131. Bet kuri iš šalių turi teisę nutraukti Sutartį vienašališkai, apie tai pranešusi Prieš nutraukiant Kolektyvinę sutartį, šalis norinti nutraukti Kolektyvinę sutartį privalo įspėti kitą šalį ne vėliau kaip prieš tris mėnesius. Įstaigos Kolektyvinę sutartį draudžiama nutraukti anksčiau negu 6 mėnesiai po kolektyvinės sutarties įsigaliojimo.

132. Ši Kolektyvinė sutartis sudaroma dviem egzemplioriais, turinčiais vienodą juridinę galią.

133. Nesutarimai ir ginčai, atsiradę keičiant ar pildant Sutartį, sprendžiami derybų keliu.

### CENTRO PAREIGYBIŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės grupė	Pareigybės lygis
1.	Direktorius	I grupė	A2
2.	Direktorius pavaduotojas ugdymui	I grupė	A2
3.	Direktoriaus pavaduotojas ūkiui	I grupė	A2
4.	Dienos socialinės globos skyriaus koordinatorius	II grupė	A2
5.	Maitinimo organizavimo administratorius	II grupė	B
6.	Bendrosios praktikos slaugytojas	II grupė	B
7.	Kompiuterinių sistemų inžinierius	III grupė	A2
8.	Bibliotekininkas	III grupė	A2
9.	Neformaliojo švietimo koordinatorius	III grupė	A2
10.	Sveikatinimo veiklų koordinatorius	III grupė	A2
11.	Ergoterapeutas	III grupė	A2
12.	Kineziterapeutas	III grupė	A2
13.	Užimtumo specialistas	III grupė	A2
14.	Socialinis darbuotojas	III grupė	A2
15.	Mokytojas	III grupė	A2
16.	Karjeros specialistas	III grupė	A2
17.	Socialinis pedagogas	III grupė	A2
18.	Priešmokyklinio ugdymo pedagogas	III grupė	A2
19.	Ikimokyklinio ugdymo mokytojas	III grupė	A2
20.	Prailgintos grupės auklėtojas	III grupė	A2
21.	Bendrabučio auklėtojas	III grupė	A2
22.	Specialusis pedagogas	III grupė	A2
23.	Logopedas	III grupė	A2
24.	Judesio korekcijos specialistas	III grupė	A2
25.	Plaukimo instruktorius	III grupė	A2
26.	Raštinės administratorius	III grupė	B
27.	Fizinės medicinos ir reabilitacijos slaugytojas	III grupė	B
28.	Masažuotojas	III grupė	B
29.	Individualios priežiūros darbuotojas	IV grupė	C
30.	Vyr. virėjas	IV grupė	C
31.	Virėjas	IV grupė	C
32.	Sandėlininkas	IV grupė	C
33.	Vairuotojas	IV grupė	C
34.	Mokinio padėjėjas	IV grupė	C
35.	Auklėtojo padėjėjas	IV grupė	C
36.	Naktinė auklė	IV grupė	C
37.	Sargas	V grupė	D

38.	Lydintis asmuo	V grupė	D
39.	Baseino prižiūrėtojas	V grupė	D
40.	Valytojas	V grupė	D
41.	Darbininkas	V grupė	D
42.	Kiemsargis	V grupė	D

Priedas Nr. 2  
prie Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro  
darbo apmokėjimo sistemos

**Direktoriaus ir pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientai**

1. Centro direktoriaus pareiginės algos koeficientai:

Mokinių skaičius	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

2. Centro direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientai:

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

3. Direktoriaus koeficientą ir koeficiento padidinimą už veiklos sudėtingumą nustato Šiaulių miesto meras.

4. Direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo didinamas 20 procentų – dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, ar mokyklose, turinčiose padalinių, skirtų mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

5. Bendrabučiuose gyvenantys mokiniai į bendrą mokinių skaičių įskaičiuojami taikant koeficientą 1,5. Vidutinis metinis mokinių skaičius apskaičiuojamas sudėjus praėjusių mokslo metų kiekvieno mėnesio vidutinį mokinių skaičių ir šią sumą padalijus iš to laikotarpio mėnesių, kuriais buvo mokinių, skaičiaus. Vidutinis mėnesinis mokinių skaičius apskaičiuojamas sudėjus kiekvieną dieną buvusių mokinių skaičių ir šį bendrą skaičių padalijus iš mėnesio dienų, kuriomis buvo mokinių, skaičiaus. Į mokinių skaičių įskaičiuojami tik tie mokiniai, kurie buvo mokomi.

**Mokytojų (išskyrus trenerius), dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), pareiginės algos koeficientai**

1. Mokytojų (išskyrus trenerius), dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), pareiginės algos koeficientai:

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 didinami 15 procentų mokytojams – dirbantiems bendrojo ugdymo mokyklose (klasėse), skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, pagal bendrojo ugdymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas).

3. Pareiginės algos koeficientai gali būti didinami 20 – 25 procentais už pareigybės aprašyme papildomų darbo funkcijų vykdymą.

4. Mokytojams, kurių darbo užmokestis priklauso nuo pedagoginio darbo stažo, kvalifikacinės kategorijos ir veiklos sudėtingumo, koeficientas nustatomas iš naujo:

4.1. pasikeitus darbo stažui, mokytojas pateikia prašymą centro direktoriui dėl pareiginės algos koeficiento perskaičiavimo. Centro direktoriaus įsakymu perskaičiuojamas pareiginės algos koeficientas nuo kito mėnesio 1 dienos;

4.2. įgiję kvalifikacinę kategoriją mokytojas pateikia Centro direktoriui prašymą dėl pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento perskaičiavimo. Įgijus kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų gruodžio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo sausio 1 d., o įgijusius kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų rugpjūčio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo rugsėjo 1 d.

**Mokytojų (išskyrus trenerius), dirbančių pagal ikimokyklinio ugdymo programą, ir meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, pareiginės algos koeficientai**

1. Mokytojų (išskyrus trenerius), dirbančių pagal ikimokyklinio ugdymo programą, ir meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, pareiginės algos koeficientai:

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 didinami 15 procentų mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ugdymo programą ir meninio ugdymo mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas – ikimokyklinio ugdymo mokyklose (ikimokyklinio ugdymo grupėse), skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

3. Pareiginės algos koeficientai gali būti didinami 20 – 25 procentais už pareigybės aprašyme papildomų darbo funkcijų vykdymą.

4. Mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ugdymo programą ir meninio ugdymo mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programą, kurių darbo užmokestis priklauso nuo pedagoginio darbo stažo, kvalifikacinės kategorijos ir veiklos sudėtingumo, koeficientas nustatomas iš naujo:

4.1. pasikeitus darbo stažui, mokytojas pateikia prašymą centro direktoriui dėl pareiginės algos koeficiento perskaičiavimo. Centro direktoriaus įsakymu perskaičiuojamas pareiginės algos koeficientas nuo kito mėnesio 1 dienos;

4.2. įgiję kvalifikacinę kategoriją mokytojai pateikia Centro direktorei prašymą dėl pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento perskaičiavimo. Įgijus kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų gruodžio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo sausio 1 d., o įgijusius kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų rugpjūčio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo rugsėjo 1 d.

**Mokytojų (išskyrus trenerius), dirbančių pagal priešmokyklinio ugdymo programą, pareiginės algos koeficientai**

1. Mokytojų (išskyrus trenerius), dirbančių pagal priešmokyklinio ugdymo programą, pareiginės algos koeficientai:

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 didinami 15 procentų mokytojams, dirbantiems pagal priešmokyklinio ugdymo programą – dirbantiems ikimokyklinio ugdymo mokyklose ar priešmokyklinio ugdymo grupėse, skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

3. Pareiginės algos koeficientai gali būti didinami 20 – 25 procentais už pareigybės aprašyme papildomų darbo funkcijų vykdymą.

4. Mokytojams, dirbantiems pagal priešmokyklinio ugdymo programą, kurių darbo užmokestis priklauso nuo pedagoginio darbo stažo, kvalifikacinės kategorijos ir veiklos sudėtingumo, koeficientas nustatomas iš naujo:

5.3. pasikeitus darbo stažui, mokytojas pateikia prašymą centro direktoriui dėl pareiginės algos koeficiento perskaičiavimo. Centro direktoriaus įsakymu perskaičiuojamas pareiginės algos koeficientas nuo kito mėnesio 1 dienos;

5.4. įgiję kvalifikacinę kategoriją mokytojai pateikia Centro direktorei prašymą dėl pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento perskaičiavimo. Įgijus kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų gruodžio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo sausio 1 d., o įgijusius kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų rugpjūčio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo rugsėjo 1 d.

**Specialiųjų pedagogų, logopedų, judesio korekcijos specialistų, karjeros specialistų pareiginės algos koeficientai**

1. Specialiųjų pedagogų, logopedų, judesio korekcijos specialistų, karjeros specialistų pareiginės algos koeficientai:

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							
Specialusis pedagogas, logopedas, judesio korekcijos specialistas, karjeros specialistas	1,1041	1,1082	1,1177	1,1381	1,1735	1,1775	1,1844
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas	1,1857	1,1886	1,1899	1,1966	1,1994	1,2034	1,2129
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas		1,2144	1,2185	1,2240	1,2730	1,2797	1,2851
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas			1,2974	1,3206	1,3627	1,3683	1,3778
Specialusis pedagogas ekspertas, logopedas ekspertas			1,4744	1,4989	1,5371	1,5439	1,5507

2. Judesio korekcijos specialistams, karjeros specialistams, kuriems įskaitytos kvalifikacinės kategorijos švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka, pareiginės algos koeficientai nustatomi

taikant pareiginės algos koeficientus, nurodytus 1 punkte nustatytą atitinkamą kvalifikacinę kategoriją įgijusiems darbuotojams.

3. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo specialiesiems pedagogams, logopedams, judesio korekcijos specialistams ir karjeros specialistams didinami 15 procentų – dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

4. Pareiginės algos koeficientai gali būti didinami 20 – 25 procentais už pareigybės aprašyme papildomų darbo funkcijų vykdymą.

5. Specialistams, kurių darbo užmokestis priklauso nuo pedagoginio darbo stažo, kvalifikacinės kategorijos ir veiklos sudėtingumo, koeficientas nustatomas iš naujo:

5.1. pasikeitus darbo stažui, mokytojas pateikia prašymą centro direktoriui dėl pareiginės algos koeficiento perskaičiavimo. Centro direktoriaus įsakymu perskaičiuojamas pareiginės algos koeficientas nuo kito mėnesio 1 dienos;

5.2. įgiję kvalifikacinę kategoriją mokytojai pateikia Centro direktorei prašymą dėl pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento perskaičiavimo. Įgijus kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų gruodžio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo sausio 1 d., o įgijusius kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų rugpjūčio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo rugsėjo 1 d.

Priedas Nr. 7

prie Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos

### **Psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų pareiginių algų koeficientai**

#### **1. Psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų pareiginių algų koeficientai:**

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							
Psichologo asistentas, socialinis pedagogas	1,1041	1,1082	1,1177	1,1381	1,1735	1,1775	1,1844
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Socialinis pedagogas, ketvirtos kategorijos psichologas	1,1857	1,1886	1,1899	1,1966	1,1994	1,2034	1,2129

Vyresnysis socialinis pedagogas, trečios kategorijos psichologas		1,2144	1,2185	1,2240	1,2730	1,2797	1,2851
Socialinis pedagogas metodininkas, antros kategorijos psichologas			1,2974	1,3206	1,3627	1,3683	1,3778
Socialinis pedagogas ekspertas, pirmos kategorijos psichologas			1,4744	1,4989	1,5371	1,5439	1,5507

2. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo socialiniams pedagogams, psichologo asistentams, psichologams didinami 15 procentų dirbantiems – mokyklose, skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

3. Pareiginės algos koeficientai gali būti didinami 20 – 25 procentais mokytojams už pareigybės aprašyme papildomų darbo funkcijų vykdymą.

4. Pareiginės algos koeficientai gali būti didinami 20 – 25 procentais už pareigybės aprašyme papildomų darbo funkcijų vykdymą.

5. Specialistams, kurių darbo užmokestis priklauso nuo pedagoginio darbo stažo, kvalifikacinės kategorijos ir veiklos sudėtingumo, koeficientas nustatomas iš naujo:

5.1. pasikeitus darbo stažui, mokytojas pateikia prašymą centro direktoriui dėl pareiginės algos koeficiento perskaičiavimo. Centro direktoriaus įsakymu perskaičiuojamas pareiginės algos koeficientas nuo kito mėnesio 1 dienos;

5.2. įgiję kvalifikacinę kategoriją mokytojai pateikia Centro direktorei prašymą dėl pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento perskaičiavimo. Įgijus kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų gruodžio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo sausio 1 d., o įgijusius kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų rugpjūčio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo rugsėjo 1 d.

Priedas Nr. 8  
prie Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro  
darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos

### Auklėtojų pareiginės algos koeficientai

1. Auklėtojų pareiginės algos koeficientai:

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	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			
Auklėtojas	0,8754	0,8835	0,8902
Vyresnysis auklėtojas	0,8972	0,9054	0,9122
Auklėtojas metodininkas	0,9203	0,9273	0,9353
Auklėtojas ekspertas	0,9503	0,9612	0,9857

2. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami 20 procentų auklėtojams, dirbantiems – mokyklose (grupėse), skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

3. Pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 25 procentų už pareigybės aprašyme papildomų darbo funkcijų vykdymą.

4. Auklėtojams, kurių darbo užmokestis priklauso nuo pedagoginio darbo stažo, kvalifikacinės kategorijos ir veiklos sudėtingumo, koeficientas nustatomas iš naujo:

4.1. pasikeitus darbo stažui, mokytojas pateikia prašymą centro direktoriui dėl pareiginės algos koeficiento perskaičiavimo. Centro direktoriaus įsakymu perskaičiuojamas pareiginės algos koeficientas nuo kito mėnesio 1 dienos;

4.2. įgiję kvalifikacinę kategoriją mokytojai pateikia Centro direktorei prašymą dėl pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento perskaičiavimo. Įgijus kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų gruodžio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo sausio 1 d., o įgijusius kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų rugpjūčio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo rugsėjo 1 d.

Priedas Nr. 9  
prie Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro  
darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos

### **Pagalbos mokiniui specialistų, nenurodytų 6 priede, pareiginės algos koeficientai**

1. Pagalbos mokiniui specialistų, nenurodytų DAS 23.4. – 23.6. punktuose pareiginės algos koeficientai:

Pedagoginio darbo stažas (metais)	Pareiginės algos koeficientai
iki 10	0,9503
nuo daugiau kaip 10 iki 15	1,0620
daugiau kaip 15	1,1735

2. Pagalbos mokiniui specialistams, kuriems suteiktos kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos koeficientai didinami: už eksperto kvalifikacinę kategoriją – 30 procentų, už metodininko kvalifikacinę kategoriją – 20 procentų, už vyresniojo pagalbos mokiniui specialisto kvalifikacinę kategoriją – 10 procentų.

3. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo pagalbos mokiniui specialistams didinami 10 procentų – dirbantiems mokyklose, skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

4. Pareiginės algos koeficientai gali būti didinami 20 – 25 procentais už pareigybės aprašyme papildomų darbo funkcijų vykdymą.

5. Specialistams, kurių darbo užmokestis priklauso nuo pedagoginio darbo stažo, kvalifikacinės kategorijos ir veiklos sudėtingumo, koeficientas nustatomas iš naujo:

5.1. pasikeitus darbo stažui, mokytojas pateikia prašymą centro direktoriui dėl pareiginės algos koeficiento perskaičiavimo. Centro direktoriaus įsakymu perskaičiuojamas pareiginės algos koeficientas nuo kito mėnesio 1 dienos;

5.2. įgiję kvalifikacinę kategoriją mokytojai pateikia Centro direktorei prašymą dėl pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento perskaičiavimo. Įgijus kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų gruodžio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo sausio 1 d., o įgijusius kvalifikacinę kategoriją iki einamųjų metų rugpjūčio 31 d., pareiginė alga perskaičiuojama nuo rugsėjo 1 d.

Priedas Nr. 10  
prie Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro  
darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos

### Centro darbuotojų pareiginės algos koeficientai (intervalai)

1. Centro Darbuotojų, išskyrus direktorių, direktoriaus pavaduotoją ugdymui, mokytojus, specialiuosius pedagogus, logopedus, judesio korekcijos, karjeros specialistus, psichologų asistentus, psichologus, socialinius pedagogus, auklėtojus, pareigybei nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai:

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Pareiginės algos koeficientai (intervalai)	
			iki 5 metų	5 ir daugiau metų
1.	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	A	0,88 – 1	0,9 – 2
		B	0,83 – 1	0,9 – 1,7
3.	Specialistas	A	0,7 - 1	0,9 – 1,6
		B	0,67 - 1	0,9 – 1,5
4.	Kvalifikuotas darbuotojas	C	0,64 – 1	0,9 – 1,3

2. Socialinių paslaugų srities darbuotojams minimalieji pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 21 %.

3. Socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas atsižvelgiant į jo turimą kvalifikacinę kategoriją: jeigu socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija pirma (žemiausia), jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 15 %, jeigu antra (aukštesnė) – 20 %, jeigu trečia (aukščiausia) – 30%. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 10 %.

4. Pareiginės algos koeficientai gali būti didinami 20 – 25 procentais už pareigybės aprašyme papildomų darbo funkcijų vykdymą.

### Centro darbuotojų kintamosios dalies nustatymas

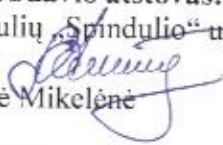
1. Darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta:
  - 1.1. priėmimo į darbą metu,
  - 1.2. pasibaigus išbandymo terminui,
  - 1.3. grįžus iš vaiko priežiūros atostogų.
2. Centro darbuotojams pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.
3. Centro darbuotojų pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma iki kito darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo (nuo pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio, įskaitant ir pareiginės algos padidintą pastoviąją dalį).
4. Centro darbuotojas vertinimo išvadą (metų veiklos ataskaitą) pateikia savo tiesioginiam vadovui.
5. Centro direktorius ar tiesioginis darbuotojo vadovas darbuotojo praėjusių metų veiklą gali įvertinti taip:
  - 5.1. viršijanti lūkesčius;
  - 5.2. atitinkanti lūkesčius;
  - 5.3. neatitinkanti lūkesčių.
7. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų darbuotojo veiklą kaip viršijančią lūkesčius, gali būti taikoma viena iš šių priemonių:
  - 7.1. 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, arba
  - 7.2. nustatoma 10, 20 arba 30 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis:
    - 7.2.1. 30 procentų – jei visi planuoti lūkesčiai įvykdyti laiku ir viršyti kai kurie sutartiniai vertinimo rodikliai, įstaigos veikloje pasiekta žymiai geresnių rezultatų, pagerinta įstaigos veikla, atliktos užduotys orientuotos į įstaigos veiklos pokytį ar proceso tobulinimą;
    - 7.2.2. 20 procentų – jei visi planuoti lūkesčiai įvykdyti laiku ir viršyti kai kurie sutartiniai vertinimo rodikliai, įstaigos veikloje pasiekta geresnių rezultatų, pagerinta įstaigos veikla;
    - 7.2.3. 10 procentų – jei visi planuoti lūkesčiai įvykdyti laiku ir įstaigos veikloje pasiekta geresnių rezultatų.
8. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų Centro darbuotojo veiklą kaip neatitinkančią lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau vienus metus nenustatoma pareiginės algos kintamoji dalis.
9. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas Centro direktoriaus sprendimu šiais atvejais:
  - 9.1. tiesioginio darbuotojo vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais viršijus lūkesčius;
  - 9.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnį pareiginės algos koeficientą;
  - 9.3. jei darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.
10. Sprendimą dėl darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklos įvertinimo, pareiginės algos koeficiento, kintamosios dalies dydžio ar kitų skatinimo priemonių nustatymo ir skyrimo priima Centro direktorius.

11. Darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo vertinimo turi teisę skųsti Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

#### SUTARTIES ŠALIŲ PARAŠAI:

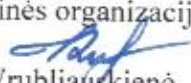
**Darbdavio atstovas:**

Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro direktorė

  
Eglė Mikelėnė

LŠDPS

Šiaulių „Spindulio“ ugdymo centro  
profesinės organizacijos pirmininkė

  
Irma Vrubliauskienė

Kolektyvinė sutartis pasirašyta 2025 m. lapkričio 3 d.

---