

## **KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „GIRINUKAS“ DARBUOTOJŲ DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Šis Kauno lopšelio-darželio „Girinukas“ darbuotojų dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau-Aprašas) nustato Kauno lopšelio-darželio „Girinukas“ (toliau Įstaiga) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, kasmetinį veiklos vertinimą, skatinimą, materialines pašalpas.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis 2017 m. sausio 17 d. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu Nr. XIII-198 (aktuali redakcija) toliau – Įstatymas ir atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas Kauno miesto savivaldybės biudžetinėms įstaigoms.

3. Apraše naudojamos sąvokos atitinka Įstatyme apibrėžtas sąvokas.

### **II SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI**

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

### **III SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS**

5. Įstaigos darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

5.1) 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 (psichologas);

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 (direktorius, direktoriaus pavaduotojas ugdymui, direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams, ikimokyklinio ugdymo mokytojas, priešmokyklinio ugdymo mokytojas, meninio ugdymo mokytojas, logopedas, specialusis pedagogas, socialinis pedagogas, informacinių technologijų sistemų administratorius);

5.2) B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų (dokumentų specialistas, sandėlininkas);

5.3) C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija (ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokytojo padėjėjas, ūkio darbuotojas, virėjas);

5.4) D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai (valytojas, skalbinių tvarkytojas, virtuvės darbininkas, kiemsargis).

6. Įstaigos darbuotojų **pareigybės skirstomos į šias grupes:**

6.1) įstaigos vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;

6.2) specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti. Mokytojų pareigybės priskiriamos specialistų A2 lygio pareigybių grupei;

6.3) kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

7. Įstaigos pareigybių skaičių ir pareigybių sąrašą, naudodamasis ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodu ir pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti, nustato Įstaigos vadovas, konsultuodamasis su darbuotojų atstovais.

8. Įstaigos vadovas ar jo įgaliotas asmuo tvirtina Įstaigos pareigybių sąrašė esančių pareigybių aprašymus, o Įstaigos vadovo pareigybės aprašymą tvirtina į pareigas priimanti savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo. Socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokytojus, pareigybių

aprašymo metodiką. Mokytojų pareigybių aprašymo metodiką tvirtina švietimo, mokslo ir sporto ministras.

9. Įstaigos darbuotojo **pareigybės aprašyme nurodoma:**

9.1) pareigybės grupė;

9.2) pareigybės pavadinimas;

9.3) konkretus pareigybės lygis;

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

9.5) pareigybei priskirtos funkcijos.

10. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Įstaigoje sukurta įstaigos pareigybių struktūra, pareigybes grupuojant į pakopas.

11. Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausios iki aukščiausios pakopos sukuriant įstaigos pareigybių struktūrą atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį įstaigos vertės kūrime, t. y. vaidmenį įgyvendinant įstaigos veiklos tikslus.

12. **Įstaigos pareigybės skirstomos į 5 pakopas** vidinio palyginimo tarpusavyje būdu (1 lent.). Aukščiausia yra 5 pakopa, žemiausia - 1 pakopa. Pedagoginės pareigybės į įstaigos **pareigybių struktūrą** skirstant pareigybes į pakopas, neįtraukiamos.

1 lentelė. Įstaigos pareigybių struktūra pagal pakopas

<b>Pareigybės pakopa</b>	<b>Pareigybė</b>
5.	Direktoriaus pavaduotojas
5.1	Direktoriaus pavaduotojas (direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams) I lygis
5.2	Direktoriaus pavaduotojas (direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams) II lygis
4.	Padalinio vadovas
4.1	Padalinio vadovas (ūkio padalinio vadovas) I lygis
4.2	Padalinio vadovas (ūkio padalinio vadovas) II lygis
3.	Specialistas
3.1	Specialistas (dokumentų specialistas, informacinių technologijų specialistas, sandėlininkas,)
3.2	Specialistas (dokumentų specialistas, informacinių technologijų specialistas, sandėlininkas) II lygis
2.	Kvalifikuotas darbuotojas
2.1	Kvalifikuotas darbuotojas (virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokytojo padėjėjas, ūkio darbuotojas) I lygis
2.2	Kvalifikuotas darbuotojas (virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokytojo padėjėjas,) II lygis
1.	Darbuotojas (valytojas, kiemsargis, skalbinių tvarkytojas, virtuvės darbininkas,)

13. **Pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:**

13.1) veiklos sudėtingumo - kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo užduotis;

13.2) darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti pavestas funkcijas priklausomai nuo turimos profesinio darbo patirties;

13.3) išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą;

13.4) atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

13.5) veiklos apimtys – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikros apimtys (susietos su įstaigos mokinių skaičiumi) užduotis.

14. Kiekvienas pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus vertinamas balais: aukščiausias balas yra 5, žemiausias balas – 1 (2 lent.). Visų 5 pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų balai susumuojami ir priklausomai nuo bendros balų sumos kiekviena pareigybės pakopa skirstoma į 2 lygius (I lygis aukštesnis, bendra balų suma didesne, II lygis žemesnis, bendra balų suma mažesnė).

2 lentelė. Pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai

<b>Pareigybių lyginimo kriterijai</b>	<b>Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių reikšmės</b>	<b>Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių įvertinimas balais</b>	<b>Pareigybė</b>
Veiklos sudėtingumas	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimtys užduotis savarankiškai	5	Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams, ūkio padalinio vadovas
	Atlieka sudėtingas ir (ar) itin didelės apimtys užduotis savarankiškai	4	Dokumentų specialistas, informacinių technologijų sistemų administratorius
	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) mažos apimtys užduotis savarankiškai	3	Sandėlininkas
	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimtys užduotis savarankiškai	2	Virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokytojo padėjėjas,
	Atlieka itin nesudėtingas ir (ar) mažos apimtys užduotis	1	Ūkio darbuotojas
Darbo patirtis	Daugiau kaip 15 metų	5	
	Nuo daugiau kaip 10 metų iki 15 metų	4	
	Nuo daugiau kaip 5 metų iki 10 metų	3	

	Nuo daugiau kaip 2 metų iki 5 metų	2	
	Iki 2 metų	1	
Išsilavinimas	Aukštasis universitetinis su magistro laipsniu	5	
	Aukštasis universitetinis	4	
	Aukštasis koleginis	3	
	Ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas	2	
	Ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija	1	
Atsakomybė	Pareigybė turi teisę priimti sprendimus, tai vadovaujanti pareigybė	5	Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams
	Pareigybei priskirta dalinė asmeninė atsakomybė, konsultuoja kolegas	4	Dokumentų specialistas, informacinių technologijų sistemų administratorius
	Pareigybei priskirta dalinė asmeninė atsakomybė	3	Sandėlininkas
	Bendra atsakomybė už poveikį rezultatams, sprendimų nepriima, bet daro jiems įtaką	2	Virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokytojo padėjėjas,
	Bendra atsakomybė už poveikį rezultatams, sprendimų nepriima, įtakos jiems nedaro	1	Ūkio darbuotojas
Veiklos apimtis	Mokinių skaičius nuo 151 iki 350	2	Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams, dokumentų specialistas, informacinių technologijų sistemų administratorius, sandėlininkas, virėjas, ūkio darbininkas

### **III SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS**

#### **15. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį sudaro:**

15.1) pareiginė alga;

15.2) priemokos;

15.3) piniginė išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ir darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

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

15.5) kintamoji dalis, jeigu ji numatyta darbo apmokėjimo sistemoje ir skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą darbo apmokėjimo sistemos

nustatyta tvarka.

16. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, Įstaigos darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1–5 ir 7 dalyse nustatyta tvarka. Už budėjimą darbuotojui mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

17. Kintamoji dalis, kuri galioja iki 2024 metų kasmetinio veiklos vertinimo, vykstančio 2025 metais, gali būti ne didesnė nei 15%

18. Įstaigos darbuotojų, išskyrus Įstaigos vadovą, Įstaigos vadovo pavaduotoją ugdymui, mokytojus, taip pat specialiuosius pedagogus, logopedus, psichologų asistentus, psichologus, socialinius pedagogus, (toliau – pagalbos mokiniui specialistai), pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu Įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus darbininkus.

19. Kiekvienai įstaigos pareigybės pakopai ir lygiui nustatomos pareiginės algos **koeficientų minimali, vidutinė ir maksimali reikšmė (3 lent.).**

20. Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią įstaigoje darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

21. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka įstaigos vadovo pavaduotojui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

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



3 lentelė. Pareiginės algos koeficientų intervalai

Pareigybės pakopa	Pareigybės pavadinimas, lygis	Pareigybės lyginimo kriterijų rodiklių įvertinimo suma balais	Pareigybės lygis nustatytas įstatyme ir numatytas pareigybės aprašyme	Minimalus pareiginės algos koeficientas	Vidutinis pareiginės algos koeficientas	Maksimalus pareiginės algos koeficientas	Pareiginė alga su minimaliais pareiginės algos koeficientais, Eur	Pareiginė alga su vidutiniais pareiginės algos koeficientais, Eur	Pareiginė alga su maksimaliais pareiginės algos koeficientais, Eur
5. Direktorius pavaduotojas ūkio reikalams									
5.1	Vadovo pavaduotojas I lygis	nuo 13 balų iki 24 balų	A	1,06	1,33	1,6	1893	2375	2857
5.2	Vadovo pavaduotojas II lygis	iki 12 balų	A	1,04	1,27	1,5	1857	2267	2678
4. Ūkio padalinio vadovas									
4.1	Padalinio vadovas I lygis	nuo 12 balų iki 23 balų	A	0,9	1,18	1,46	1607	2107	2607
4.2	Padalinio vadovas II lygis	iki 11 balų	A	0,88	1,12	1,36	1571	2000	2428
4.3	Padalinio vadovas I lygis	nuo 11 balų iki 22 balų	B	0,85	1,06	1,26	1518	1893	2250
4.4	Padalinio vadovas II lygis	iki 10 balų	B	0,83	1	1,16	1482	1785	2071
3. Specialistas (dokumentų specialistas, informacinių technologijų specialistas, sandėlininkas)									
3.1	Specialistas I lygis	nuo 10 balų iki 20 balų	A	0,69	1,02	1,35	1232	1821	2410
3.2	Specialistas II lygis	iki 9 balų	A	0,67	0,96	1,25	1196	1714	2232
3.3	Specialistas I lygis	nuo 9 balų iki 18 balų	B	0,64	0,9	1,15	1143	1607	2053



3.4	Specialistas II lygis	iki 8 balų	B	0,62	0,84	1,05	1107	1500	1875
2. Kvalifikuotas darbuotojas (virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokytojo padėjėjas, ūkio darbuotojas)									
2.1	Kvalifikuotas darbuotojas I	nuo 9 balų iki 17 balų	C	0,59	0,77	0,95	1053	1375	1696
2.2	Kvalifikuotas darbuotojas II	iki 8 balų	C	0,57	0,71	0,85	1018	1268	1518
1. Darbininkas (valytojas, kiemsargis, skalbinių tvarkytojas, virtuvės darbininkas)									
	-	-	D	MMA	MMA	MMA	924	924	924

23. 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.

24. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.

25. A1 lygio pareigybių (psichologo) pareiginės algos koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis (išskyrus Įstaigos vadovus).

26. Įstaigos darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato darbuotoją į pareigas priimančias asmuo.

27. Įstaigos darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal įstaigos darbo apmokėjimo sistemą, sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams arba darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais.

**28. Mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų, mokyklų vadovų, jų pavaduotojų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareiginė alga ir darbo krūvio sandara:**

**28.1. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programą, meninio ugdymo (muzikos, dailės, šokio) mokytojams, pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal 4 lentelę, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą bei kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.**

4 lentelė. Mokytojo (dirbančio pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programą, meninio ugdymo (muzikos, dailės, šokio) mokytojo pareiginės algos pastoviosios dalies 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	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis mokytojas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Mokytojas metodininkas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Mokytojas ekspertas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

28.2. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo:

28.2.1. didinami 5–10 procentų mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programą, ir meninio ugdymo mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas:

1) jeigu grupėje ugdomi 2 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių, ir (arba) 1–3 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

2) jeigu grupėje ugdomas vienas ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio (mokinių) mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje;

28.3. Jeigu mokytojo, dirbančio pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programą, ir meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, veikla atitinka abu 28.1.1.1 punkte nustatytus kriterijus, jų pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais.

28.4. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programą, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos, iš jų 31 valanda skiriama tiesioginiam darbui su mokiniais, 5 valandos – netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais ir kt.).

28.5. Meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, darbo laikas per savaitę yra 33 valandos, iš jų 24 valandos skiriamos tiesioginiam darbui su mokiniais, 9 valandos – netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais ir kt.).

28.6. **Specialiųjų pedagogų, logopedų** pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal 5 lentelę, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą bei kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

5 lentelė. Specialiojo pedagogo, logopedo 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	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970

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
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Specialusis pedagogas ekspertas, logopedas ekspertas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

28.7. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo specialiesiems pedagogams, logopedams didinami 1–15 procentų dirbantiems bendrojo ugdymo mokyklose ir įstaigose, vykdančiose profesinio mokymo, neformaliojo švietimo programas su vienu ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

28.8. Specialiųjų pedagogų, logopedų darbo laikas per savaitę – 36 valandos, iš jų 22 valandos skiriamos tiesioginiam darbui su vaikais, mokiniais (vaikų, mokinių specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, specialiosioms pratyboms vesti), 14 valandų – netiesioginiam darbui su vaikais, mokiniais (veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, kitais ugdymo procese dalyvaujančiais asmenimis, vaikų, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais) ugdymo ir (ar) švietimo pagalbos klausimais ir kt.).

28.9. **Psichologų, socialinių pedagogų** pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal 6 lentelę, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą bei kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

6 lentelė. Socialinio pedagogo, psichologo 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							
Psichologo asistentas, socialinis pedagogas	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Socialinis pedagogas, ketvirtos kategorijos psichologas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis socialinis pedagogas, trečios kategorijos psichologas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Socialinis pedagogas metodininkas, antros kategorijos psichologas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Socialinis pedagogas ekspertas, pirmos kategorijos psichologas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

28.10 Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo socialiniams pedagogams, psichologo asistentams, psichologams didinami 1–15 procentų dirbantiems bendrojo ugdymo mokyklose ir įstaigose, vykdančiose profesinio mokymo, neformaliojo švietimo programas su vienu ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

28.11. Mokyklose (išskyrus aukštąsias mokyklas) dirbančių psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų darbo laikas per savaitę yra 36 valandos. Ne daugiau kaip 60 procentų šių darbuotojų darbo laiko skiriama tiesioginiam švietimo pagalbos darbui: vaikų, švietimo pagalbos ir (arba) specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, vaikams, jų tėvams (globėjams, rūpintojams) konsultuoti, taip pat Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 23<sup>1</sup> straipsnio 4 dalyje nustatytais atvejais – mokytojams ir kitiems švietimo įstaigos darbuotojams konsultuoti, vesti jiems užsiėmimus, o kita jų darbo laiko dalis skiriama netiesioginiam švietimo pagalbos darbui: veikloms planuoti ir joms pasiręgti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su

mokytojais, vaikų, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais asmenimis ugdymo ir (arba) švietimo pagalbos klausimais ir kt.

28.12. Mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų kvalifikacinės kategorijos, atsižvelgiant į mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų išsilavinimą ir jų turimų kompetencijų, reikalingų profesinei veiklai, visumą, nustatomos švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka. Mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams, įgijusiems vidurinį išsilavinimą, mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams, baigusiems profesinio mokymo programą, įgijusiems vidurinį išsilavinimą ir kvalifikaciją, gali būti suteikiamos atitinkamai mokytojo, vyresniojo mokytojo, pagalbos mokiniui specialisto ar vyresniojo pagalbos mokiniui specialisto kvalifikacinės kategorijos. Mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams, įgijusiems aukštąjį (aukštesnįjį, įgytą iki 2009 metų, ar specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą, gali būti suteikiamos atitinkamai mokytojo, vyresniojo mokytojo, mokytojo metodininko, mokytojo eksperto ar pagalbos mokiniui specialisto, vyresniojo pagalbos mokiniui specialisto, pagalbos mokiniui specialisto metodininko, pagalbos mokiniui specialisto eksperto kvalifikacinės kategorijos. Mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams, įgijusiems aukštąjį (aukštesnįjį, įgytą iki 2009 metų, ar specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją, iš karto suteikiama mokytojo ar pagalbos mokiniui specialisto kvalifikacinė kategorija.

28.13. Pareigybių, kurias atliekant darbas laikomas pedagoginiu ir įskaitomas į pedagoginio darbo stažą, sąrašą tvirtina švietimo, mokslo ir sporto ministras.

28.14. **Įstaigos direktoriaus** pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal 7 lentelę, atsižvelgiant į mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą.

7 lentelė. Įstaigos 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	1,8268	1,8933	1,9390
201–400	1,9958	2,0130	2,0142
401–600	2,0032	2,0167	2,0217
601–1 000	2,1487	2,1537	2,1574
1 001 ir daugiau	2,1537	2,1561	2,1635

28.15. **Įstaigos direktoriaus pavaduotojo ugdymui** pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal 8 lentelę, atsižvelgiant į mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą.

8 lentelė. Įstaigos 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	1,7811	1,7849	1,7872
501 ir daugiau	1,7922	1,8168	1,8428

28.16. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami 5–10 procentų:

28.16.1. ikimokyklinio ugdymo mokyklų vadovams ir jų pavaduotojams ugdymui, atsakingiems už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu šiose įstaigose ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

28.16.2. mokyklų vadovams ir jų pavaduotojams ugdymui, jeigu mokykloje ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje;

28.17. Jeigu mokyklos vadovo ar jo pavaduotojo ugdymui veikla atitinka du 28.14. punkte nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais.

28.18. Ikimokyklinio ugdymo mokyklų vadovų ir vadovų pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į mokinių skaičių einamųjų metų rugsėjo 1 dieną.

#### **IV SKYRIUS PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS**

29. Įstaigos darbuotojui gali būti skiriamos šios **priemokos**:

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

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

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

30. Kiekviena priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

31. Priemokos dydį nustato darbuotoją į pareigas priimantis asmuo.

32. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą Įstaigos darbuotoją jį į pareigas priimantis asmuo gali skatinti šio įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

33. Įstaigos darbuotojai gali būti skatinami šiomis **skatinimo priemonėmis**:

1) padėka;

2) nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Įstaigai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

4) vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

34. Įstaigos darbuotojai skatinami neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

35. Įstaigos 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.

36. Įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Įstaigos darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 5 MMA dydžio **materialinė pašalpa**, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

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

38. Materialinę pašalpą, neviršijant įstaigai skirtų asignavimų, Įstaigos darbuotojams, išskyrus Įstaigos vadovą, skiria Įstaigos darbuotoją į pareigas priimantis asmuo iš Įstaigai skirtų lėšų. Įstaigos vadovui materialinę pašalpą skiria ji į pareigas priimantis asmuo iš Įstaigos vadovo vadovaujamai Įstaigai skirtų lėšų.



## V SKYRIUS

### ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

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

40. Švietimo įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis atitinkamai švietimo, mokslo ir sporto ministro tvirtinamu švietimo įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų Įstaigos darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos tvirtinamu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

41. Švietimo įstaigos vadovo veiklos vertinimo tikslas – įvertinti pasiektus švietimo įstaigos vadovo veiklos rezultatus pagal nustatytas veiklos vertinimo užduotis ir jų įgyvendinimo rodiklius, švietimo įstaigos vadovo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir numatyti galimybes veiklą tobulinti.

42. Įstaigos darbuotojų, išskyrus Įstaigos vadovą, veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

43. Įstaigos darbuotojo (taip pat ir Įstaigos vadovo) veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas toje Įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla.

44. Įstaigos vadovo veiklą vertina jį į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo. Mokyklos vadovo veikla vertinama, dalyvaujant mokyklos taryboms. Įstaigos darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Vertinami Įstaigos vadovai ir darbuotojai turi teisę kviesti Įstaigos darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui (Įstaigų vadovas – jį į pareigas priimančią asmenį, jeigu Įstaigos vadovo veiklą vertino jį į pareigas priimančio asmens įgaliotas asmuo) vertinant jų veiklą.

45. Įstaigos vadovą į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo, tiesioginis Įstaigos darbuotojo vadovas (toliau – tiesioginis vadovas) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

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

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

47. Jeigu Įstaigos darbuotojo (išskyrus Įstaigos vadovą) veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Įstaigos darbuotoją į pareigas

priimančio asmens sprendimu, o jeigu Įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, Įstaigos vadovą į pareigas priimančio asmens įgalioto asmens (jeigu Įstaigos vadovo veiklos vertinimą buvo įgaliotas atlikti kitas asmuo) rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Įstaigos vadovą į pareigas priimančio asmens sprendimu (pasirinktinai vienas iš šios dalies 1 punkte nustatytų atvejų ir papildomai gali būti taikomos 33 punkte nustatytos priemonės):

1) Įstaigos vadovui ar darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą ir ne daugiau nei 0,09 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, o Įstaigos vadovui, jo pavaduotojui ugdymui, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą ir nedaugiau kaip 0,12 pareiginės algos koeficientą, tačiau padidintas pareiginės algos koeficientas negali viršyti šio Įstatymo 2 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento, padauginto iš 1,4, arba gali būti skatinamas padėka arba vienkartinė pinigine išmoka.

48. Jeigu Įstaigos vadovo ar darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau Įstaigos vadovui ar darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

49. Kai Įstaigos darbuotojo (išskyrus Įstaigos vadovą) veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Įstaigos darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu, o jeigu Įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Įstaigos vadovą į pareigas priimančio asmens įgalioto asmens (jeigu Įstaigos vadovo veiklos vertinimą buvo įgaliotas atlikti kitas asmuo) rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Įstaigos vadovą į pareigas priimančio asmens sprendimu:

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

50. Neeilinis Įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas 51 punkte nustatyta tvarka atliekamas Įstaigos vadovą ar darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu šiais atvejais:

1) tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su Įstaigos darbuotojo veiklos rezultatais;

- 2) įstaigos darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;
- 4) jeigu Įstaigos darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

51. Neeilinis Įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 50 punkte nustatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo Įstaigos darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės Įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai Įstaigos darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje Įstaigoje, kurioje vertinama jo veikla.

52. Įstaigos darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į Įstaigos darbuotoją į pareigas priimančią asmenį prašydamas įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Jeigu Įstaigos darbuotoją į pareigas priimančias asmuo padaro išvadą, kad Įstaigos darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, Įstaigos darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį Įstaigos darbuotojo veiklos vertinimą. Įstaigos darbuotoją į pareigas priimančio asmens išvada dėl Įstaigos darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

53. Įsigaliojus Įstatymui darbuotojų pareiginė alga perskaičiuojama pareiginės algos pastoviąją dalį padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jei skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas. Pedagoginių darbuotojų pareiginės algos koeficientai nurodyti šiame apraše įsigalioja nuo 2024 m. sausio 1 d., nepedagoginių darbuotojų – nuo 2024 m. kovo 1 d.

54. Darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką nustatytą iki Įstatymo įsigaliojimo, vadovaujantis Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 254 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, nustatyta tvarka, išskyrus metinių užduočių nustatymą. Lūkesčiai dėl 2024 metų veiklos nustatomi vadovaujantis Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos

Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 „Dėl Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka.

---