

KAUNO TAUTINĖS KULTŪROS CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno tautinės kultūros centro (toliau – Centro) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – DA sistema) reglamentuoja visų Centro darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, materialines pašalpas, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, taip pat kasmetinį veiklos vertinimą.

2. DA sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau – Vyriausybės rekomendacijos), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis Kauno miesto savivaldybės biudžetinėse švietimo įstaigose.

3. DA sistema nustato kriterijus, pagal kuriuos formuojami: darbuotojų pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientai ir jų intervalai, skiriamos priemokos, kitos darbo užmokesčio dalys, materialinė parama ir jų mokėjimo tvarka.

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, Tarnautojų 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 Tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

5. Šioje DA sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Įstatyme ir kituose teisės aktuose apibrėžtas sąvokas.

II SKYRIUS CENTRO DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS

5.1. Pareigybių lygiai:

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

5.2.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

5.2.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu, taip pat mokytojų, baleto artistų ir šokėjų bei kilnojamojų kultūros vertybių restauratorių pareigybės;

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

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

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

6. Pareigybių grupės:

6.1. Centro direktorius ir jo pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui (A1 ar A2), atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

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

6.3. mokytojų pareigybės priskiriamos specialistų A2 lygio pareigybių grupei;

6.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

7. Centro pareigybių sąrašas ir pareigybių aprašymas:

7.1. Centro pareigybės yra 4 lygių: 4, 3, 2 ir 1 (2 priedas).

7.2. Vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis Kauno miesto savivaldybės biudžetinėms švietimo įstaigoms, nustatoma Centro pareigybių struktūra. Centro pareigybės skirstomos į 4 pakopas vidinio palyginimo tarpusavyje būdu. Aukščiausia yra 4 pakopa, žemiausia - 1 pakopa. Pedagoginės pareigybės, kurių pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis Įstatymo 2 priedu (DA sistemos 3 priedu), į įstaigos pareigybių struktūrą skirstant pareigybes į pakopas, neįtraukiamos.

7.3. Centro direktorius tvirtina Centro darbuotojų pareigybių sąrašą, vadovaudamasis Kauno miesto savivaldybės administracijos direktoriaus patvirtintu Kauno miesto savivaldybės ir valstybės biudžetų lėšomis finansuojamų rekomenduotinių Kauno miesto savivaldybės biudžetinių švietimo įstaigų pareigybių pavadinimų ir etatų normatyvų sąrašu.

7.4. Mokytojų pareigybių skaičius Centro pareigybių sąrašė nustatomas, atsižvelgiant į:

7.4.1. Centro pagal atitinkamas neformaliojo ugdymo programas dirbančių mokytojų kontaktinių valandų skaičių per mokslo metus, kuris nustatomas pagal grupių skaičių ir dydį, kuriuos nustato Kauno miesto savivaldybė;

7.4.2. vidutinį kontaktinių valandų, tenkančių per mokslo metus vienai pareigybei, skaičių, kuris nustatomas pagal biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytas vidutinių kontaktinių valandų, tenkančių per mokslo metus vienai pareigybei, normas, kurios negali būti didesnės kaip 888 kontaktinės valandos.

8. Centro direktorius tvirtina Centro darbuotojų pareigybių sąrašė esančių pareigybių aprašymus, o Centro direktoriaus pareigybės aprašymą tvirtina į pareigas priimanti savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo. Vyriausybė ar jos įgaliota institucija patvirtina Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokytojus, pareigybių aprašymo metodiką. Mokytojų pareigybių aprašymo metodiką tvirtina Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministras.

9. Centro darbuotojo pareigybės aprašyme turi būti nurodyta:

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);

9.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

III PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

10. Pareiginės algos koeficientų intervalų nustatymas.

10.1. Kiekvienai Centro pareigybės pakopai ir lygiui nustatytos pareiginės algos

koeficientų minimali, vidutinė ir maksimali reikšmės (2 priedas). Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią Centre darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

10.2. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka direktoriaus pavaduotojo ūkio reikalams nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

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

10.4. Darbuotojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Įstatymo 1 priede (DA sistemos 2 priede), o darbininkų pareiginė alga – ne mažesnė kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga.

11. Pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai.

11.1. Nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius 2 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus, atsižvelgiama:

11.1.1. Pareigybės pakopą;

11.1.2. Pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus:

11.1.2.1. veiklos apimties – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikros apimties (susietos su Centro mokinių skaičiumi) užduotis;

11.1.2.2. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei priskirtų funkcijų įvairovę ir sudėtingumą;

11.1.2.3. profesinio darbo patirties ir specifinių žinių ar papildomų įgūdžių turėjimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti funkcijas reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kokių papildomų įgūdžių turėti, kad pareigybei priskirtos funkcijos būtų atliktos sėkmingai (specialybės, specifinės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

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

11.1.2.5. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalaujančioje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužpildyta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams.

11.2. Kiekvienas pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo vertinamas balais: aukščiausias balas yra 5, žemiausias balas – 1 (1 priedas). Visų 4 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 didesnė, II lygis žemesnis, bendra balų suma mažesnė).

IV SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS, SKATINIMAS BEI MATERIALINĖS PAŠALPOS

12. Darbo užmokestis ir darbo apmokėjimo sistema

12.1. Centro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

12.1.1. pareiginė alga;

12.1.2. priemokos;

12.1.3. piniginė išmoka už atliktą darbą;

12.1.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą ir darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų;

12.1.5. kintamoji dalis, numatyta darbo apmokėjimo sistemoje ir skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą šio įstatymo ir darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų, kuri galioja iki 2024 metų

kasmetinio veiklos vertinimo, vykiančio 2025 metais.

13. DA sistemoje detalizuojami Centro darbuotojų pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijai ir pagal kiekvieną kriterijų nustatyti konkretūs pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžiai, pareiginės algos kintamosios dalies nustatymo tvarka ir procentiniai dydžiai, priemokų ir premijų skyrimo tvarka, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą tvarka ir dydžiai.

14. Minimalusis darbo užmokestis – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

15. Esant situacijai, kai su darbuotoju sutariama, kad jis dirbs ne visą darbo laiką, darbo užmokestis mokamas to darbuotojo proporcingai dirbtam laikui.

16. Darbo užmokesčio mokėjimo tvarka

16.1. Konkretūs valandiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, nustatomos su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje ir kituose dokumentuose, kurie pateikiami Personalo modulyje ir perduodami BĮBAI Dokumentų valdymo sistema „Kontora“ (toliau –DVS). BĮBA specialistas duomenis iš Personalo modulio perkelia į apskaitos sistemą Biudžetas VS sinchronizavimo būdu.

16.2. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip kartą per mėnesį. Darbuotojo prašymu darbo užmokestis gali būti mokamas du kartus per mėnesį.

16.3. Avansas mokamas proporcingai dirbtam laikui.

16.4. Darbo užmokestis išmokamas pervedant į darbuotojo asmeninę sąskaitą banke.

16.5. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų. Darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu buvo susitarta kitaip pagal DK 146 straipsnio 2 dalį.

16.6. Vadovaujantis DK 148 straipsnio 1 dalimi ne rečiau kaip kartą per mėnesį elektroniniu būdu darbuotojui pateikiama informacija apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę.

16.7. Esant darbuotojo prašymui, Centras išduoda darbuotojui pažymą apie darbą Centre, darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį.

PAREIGINĖS ALGOS BAZINIS DYDIS IR SANDARA

17. Centro darbuotojų (išskyrus direktorių, direktoriaus pavaduotojus ugdymui, mokytojus, akompaniatorių) pareiginė alga nustatoma iš šios Sistemos 2 priede pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai už nekvalifikuotą darbą yra lygūs vienai Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintai minimaliajai mėnesinei algai (toliau – MMA), o už kvalifikuotą darbą ne mažesni negu 1,1 MMA, įvertinant veiklos sudėtingumo ir atsakomybės lygį bei reikalingus papildomus įgūdžius.

18. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

19. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai didinami 20 procentų (išskyrus Centro direktorių).

20. Centro darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal DA sistemoje numatytus kriterijus, detalizuotus šios sistemos 2 priede, ir koeficientų dydžius nustato Centro direktorius.

21. Centro darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal šią DA sistemą, sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas, išskyrus šio DA sistemos 22.1., 22.2. punktuose nurodytus darbuotojus, keičiamas (nustatomas iš naujo) DA sistemoje numatytais atvejais. Įstatymo 7 straipsnyje nurodytų darbuotojų pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo), pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams, nurodytiems Įstatymo 2 priede ir (arba) šioje DA sistemoje.

22. Mokytojų, Centro direktoriaus, jo pavaduotojų ugdymui pareiginė alga ir darbo krūvio sandara:

22.1. Mokytojų pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal šios DA sistemos 3 priedą, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

22.2. Direktorius, jo pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal šios DA sistemos 3 priedą, atsižvelgiant į Centre ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą.

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

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

PRIEMOKOS

23. Darbuotojui gali būti skiriamos pareiginės algos pastoviosios dalies priemokos (atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį):

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

23.1.1. direktoriaus pavaduotojui ugdymui, vykdančiam kito pavaduotojo ugdymui funkcijas, mokama nuo 10 iki 80 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, priklausomai nuo darbų pobūdžio, intensyvumo ir vadavimo trukmės.

23.1.2. darbuotojui, vykdančiam dalį kitų darbuotojų (A, B, C lygio, išskyrus pedagoginių pareigybių) funkcijų, mokama nuo 10 iki 80 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, priklausomai nuo darbų pobūdžio, intensyvumo ir vadavimo trukmės;

23.1.3. mokytojui:

23.1.3.1. pavaduojančiam pamokas nesutampančiu su jo darbo grafiku mokama 10 procentų priemoka;

23.1.3.2. vaduojant pamokas grupių jungimo būdu tuo metu, kai vedamos jo paties pamokos, mokama priemoka už pavaduotas pamokas, skaičiuojant dvi jungtas pamokas kaip vieną;

23.1.3.3. numatant pavadavimus ilgiau nei 1 savaitės, suderinus tvarkaraštį ir taip sudarius galimybę vaduoti kolegų pamokas, sudaromas papildomas susitarimas (jei tai leidžia mokytojo darbo krūvis (savaitės darbo laiko norma)), tarifikuojant pavaduojančiam mokytojui nedirbančio mokytojo kontaktines valandas ir valandas, skirtas pasiruošti pamokoms.

23.1.4. pareigybei, kuriai nustatytas darbo laikas per savaitę yra 40 val., taikoma formulė - $V = (K \times BD) / (M \times 8)$ val. (kurioje V – valandos įkainis, K – darbuotojui nustatytas pareiginės algos

koeficientas, M – vidutinis atitinkamų kalendorinių metų darbo dienų skaičius*, BD – pareiginės algos bazinis dydis, 8 – pilno etato darbo dienos valandų skaičius) arba suteikiamas laisvas laikas.

23.2. Už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos. Skiriama ne mažesnė nei 10 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.

23.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė. Skiriama ne mažesnė nei 10 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.

24. Priemoka darbuotojui skiriama Centro direktoriaus įsakymu, kuriame nurodomas siūlomos skirti priemokos dydis (procentinis arba suminis), laikotarpis ir už ką ji skiriama.

25. Kiekviena priemoka, nurodyta 23 dalyje, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

26. Priemokos skaičiuojamos proporcingai dirbtam laikui arba Centro direktoriaus įsakyme nurodytu laikotarpiu.

SKATINIMAS

27. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

27.1. padėka;

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

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

27.4. vienkartinė pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

28. Darbuotojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą arba jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai Darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Darbuotojai, turintys galiojančią nuobaudą už Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme nurodytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos.

MATERIALINĖS PAŠALPOS

29. Centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais yra paskirti Centro darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš Centrai skirtų lėšų, neviršijant įstaigai skirtų asignavimų. Ją skiria Centro direktorius, pateikdamas įsakymą.

30. Mirus Centro darbuotojui, jo šeimos nariams iš Centrai skirtų lėšų Centro direktoriaus įsakymu gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa.

31. Darbuotojo mirties atveju jo darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos mokamos įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka, t. y. pervedant į mirusio darbuotojo banko sąskaitą pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 5.2 straipsnį.

32. Prie rašytinio prašymo skirti materialinę pašalpą turi būti pridedami pašalpos pagrindą įrodantys dokumentai (jų kopijos).

33. Materialinę pašalpą Centro darbuotojams, išskyrus Centro direktorių, skiria Centro direktorius iš Centrui skirtų lėšų. Centro direktoriui materialinę pašalpą skiria savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija iš jo vadovaujamai biudžetinei įstaigai skirtų savivaldybės biudžeto darbdavio socialinei paramai skirtų asignavimų.

IV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ KASMETINIS VEIKLOS VERTINIMAS

34. Centro darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti Centro darbuotojų, išskyrus darbininkus, mokytojus, praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus, jų vertinimo rodiklius ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, pareiginės algos koeficiento nustatymo tikslu.

35. Centro direktoriaus 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.

36. Centro darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Kauno tautinės kultūros centro direktoriaus patvirtintu Kauno tautinės kultūros centro direktoriaus pavaduotojų ugdymui veiklos aprašu, švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintu švietimo įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui veiklos vertinimo tvarkos aprašu ir Kauno tautinės kultūros centro darbuotojų veiklos vertinimo aprašu bei Lietuvos respublikos vyriausybės patvirtintu valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

37. Centro darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki šio Įstatymo įsigaliojimo, t. y. įvertinus veiklą gerai 5 - 10 proc. kintamąją dalį, įvertinus labai gerai - 15 proc. kintamąją dalį, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų. Taip pat įvertinus darbuotojų veiklą už 2023 metus gerai darbuotojui gali būti nustatytas ne mažesnis kaip 0,03 ir ne didesnis kaip 0,05 pareiginės algos koeficientas, o už labai gerai darbuotojui gali būti nustatytas ne mažesnis kaip 0,06 ir ne didesnis kaip 0,09 pareiginės algos koeficientas, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

38. Centro darbuotojo (taip pat ir Centro vadovo) veikla, pagal nustatytus kriterijus vertinama kasmet iki kovo 1-os dienos, jeigu ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, už kuriuos vertinama veikla, eina darbuotojo pareigas Centre.

39. Centro darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai arba Centro vadovas. Vertinami Centro vadovas ir darbuotojai turi teisę kviesti Centro Darbo tarybos atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

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

40.1. viršijanti lūkesčius;

40.2. atitinkanti lūkesčius;

40.3. dalies atitinkanti lūkesčius;

40.4. neatitinkanti lūkesčių.

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

42. jeigu Centro darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, Centro vadovo sprendimu, (pasirinktinai vienas iš 42 dalies 1–3 punktuose nustatytų atvejų nustatytos priemonės):

42.1. Centro darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu nustatytas šios DA sistemos 3 priede didžiausias pareiginės algos

koeficientas, o Centro vadovui, jo pavaduotojui ugdymui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę kaip 1,4 šios DA sistemos 3 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento, arba

42.2. Centro vadovui ar darbuotojui gali būti taikomos šios DA sistemos 27 punkte nustatytos skatinimo priemonės, arba

42.3. Centro vadovui ar darbuotojui gali būti taikomos kitos Centre nustatytos skatinimo priemonės.

43. jeigu Centro vadovo ar darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau Centro vadovui ar darbuotojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

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

45. Centro 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 mokyklos vadovui, jo pavaduotojui ugdymui, taikant 0,1 mažesnę pareiginės algos koeficientą, arba

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

47. neeilinis Centro darbuotojo veiklos vertinimas DA sistemos 48 punkto nustatyta tvarka atliekamas Centro vadovą ar darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu šiais atvejais:

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

47.2. Centro darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

47.3. jeigu Centro darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas;

48. neeilinis Centro darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas APRAŠO 47 punkto nustatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo Centro darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės Centro darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai Centro darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas Centre.

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

50. Darbuotojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą arba jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai Darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Darbuotojai, turintys galiojančią nuobaudą už Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme nurodytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos

V SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

51. DA sistema galioja iki 2024 m. rugpjūčio 31 d.

52. DA sistema patvirtinta konsultuojantis su Centro darbo taryba, laikantis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

53. DA sistema papildoma ir keičiama Centro vadovo įsakymu laikantis numatytų DK nuostatų.

Kauno tautinės kultūros centro darbuotojų
darbo apmokėjimo sistemos aprašo
1 priedas

Pareigybių lyginimo kriterijai	Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių reikšmės	Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių įvertinimas balais
Veiklos apimtys (mokinių skaičius)	1001 ir daugiau	5
	801-1000 mokinių	4
	601-800 mokinių	3
	401-600 mokinių	2
	Iki 400 mokinių	1
Veiklos sudėtingumo	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimtys užduotis (savarankiškai)	5
	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimtys užduotis	4
	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimtys užduotis (savarankiškai)	3
	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimtys užduotis (savarankiškai)	2
	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimtys užduotis su pagalba ir kt.	1
Profesinio darbo patirtis metais ir specifinių žinių ar papildomų įgūdžių turėjimo	Daugiau kaip 15 metų. Itin specifinių žinių turėjimas	5
	Nuo daugiau kaip 10 metų iki 15 metų. Specifinių žinių turėjimas	4
	Nuo daugiau kaip 5 metų iki 10 metų. Tam tikrų specifinių žinių turėjimas	3
	Nuo daugiau kaip 2 metų iki 5 metų. Minimalių specifinių žinių turėjimas	2
	Iki 2 metų. Nereikalaujama specifinių žinių, atlieka rutininius veiksmus	1
Išsilavinimo	Aukštasis universitetinis su magistro laipsniu	5
	Aukštasis universitetinis	4
	Aukštasis koleginiis	3
	Ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas	2
	Ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija	1
Pareigybės pakeičiamumo	Priskirtos išskirtinai specifinės funkcijos, pareigybėje dirbantį darbuotoją labai sunku pakeisti	5
	Priskirtos pakankamai specifinės funkcijos, pareigybėje dirbantį darbuotoją sunku pakeisti	4
	Dalis priskirtų funkcijų yra specifinės, reikšmingos bei darančios įtaką, pareigybėje dirbantį darbuotoją sunku pakeisti	3

	Priskirtos funkcijos yra nesudėtingos, tačiau reikalaujančios tam tikrų įgūdžių ir žinių, pareigybėje dirbantį darbuotoją nėra labai sunku pakeisti	2
	Priskirtos funkcijos ir atsakomybės yra nesudėtingos, pareigybėje dirbantį darbuotoją lengva pakeisti	1

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
4. Vadovo pavaduotojas (direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams)									
4.1	Vadovo pavaduotojas I lygis	nuo 13 balų iki 25 balų	A	1,06	1,33	1,6	1893	2375	2857
4.2	Vadovo pavaduotojas II lygis	iki 12 balų	A	1,04	1,27	1,5	1857	2267	2678
3. Specialistas (metodininkas, meno vadovas, dokumentų specialistas, informacinių technologijų sistemų specialistas, archyvaras)									
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 (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, budėtojas, scenos drabužių tvarkytojas)									
1.	-	-	D	MMA	MMA	MMA	924	924	924

Kauno tautinės kultūros darbuotojų
darbo apmokėjimo sistemos aprašo
3 priedas

**MOKYTOJŲ, AKOMPANIATORIŲ, CENTRO VADOVŲ, JŲ PAVADUOTOJŲ
UGDYMUI PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA**

I SKYRIUS

**MOKYTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL NEFORMALIOJO ŠVIETIMO PROGRAMAS,
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA**

1. Šiame skyriuje nurodytų darbuotojų pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	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

2. Didinami pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo mokytojams:

2.1. dirbantiems grupėje, kur ugdomas vienas ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių, didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių:

2.1.1. 1 procentas, kai mokytojas moko 1-4 mokinius, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčius vidutinius, didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius;

2.1.2. 4 procentais, kai mokytojas moko 5-10 mokinius, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčius vidutinius, didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius;

2.1.3. 8 procentais, kai mokytojas moko 11-20 mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinius, didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius.

2.1.4. 15 procentų, kai mokytojas moko 20 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinius, didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius.

3. Mokytojų darbo laikas per savaitę yra 36 valandos.

4. Mokytojų, dirbančių pagal neformaliojo švietimo programas darbo laiką sudaro:

4.1. kontaktinės valandos, skiriamos neformaliojo švietimo programoms – pagal programoje numatytas valandas, ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti;

4.2. valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenėje.

4.3. veiklos, kurios priskiriamos veikloms bendruomenėje.

5. Mokytojo valandų skaičius per mokslo metus:

Pareigybė	Kontaktinės valandos ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, vadovauti klasei (grupei)	Valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenėje	Iš viso
Mokytojas (pedagoginis darbo stažas iki 2 metų) Mokytojas Vyresnysis mokytojas Mokytojas metodininkas Mokytojas ekspertas (pedagoginis darbo stažas nuo 2 metų)	1 010–1 410	102–502	1 512

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

7. Mokytojo, dirbančio pagal neformaliojo švietimo programas, darbo krūvio sandarą pagal dalykus, ugdymo ar mokymo sritis nustato biudžetinės įstaigos vadovas pagal šio priedo 5 punkte nustatytas valandas švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka.

8. Mokytojų darbo laiko grafikus tvirtina Centro direktorius.

II SKYRIUS CENTRO AKOMPANIATORIŲ PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA

9. Šiame skyriuje nurodytų darbuotojų pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

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				
Akompaniatorius	0,6991	0,7116	0,7242	0,7312
Pedagoginio darbo stažas (metais)				
	iki 10		nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos				
Akompaniatorius	0,7369		0,7437	0,7494
Vyresnysis akompaniatorius	0,7552		0,7621	0,7678
Akompaniatorius metodininkas	0,7746		0,7805	0,7873
Akompaniatorius ekspertas	0,7999		0,8091	0,8297

10. Akompaniatorių, dirbančių Centre, darbo laikas per savaitę yra 33 valandos, iš jų 24 valandos skiriamos tiesioginiam darbui su mokiniais, 9 valandos – netiesioginiam darbui su mokiniais (pasiruošti pamokoms, renginiams ir metodinei veiklai).

III SKYRIUS CENTRO DIREKTORIAUS IR JO PAVADUOTOJŲ UGDYMU PAREIGINĖS ALGOS KOEFIICIENTAI

11. Centro direktoriaus pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
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

12. Centro direktoriaus pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

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

13. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo:

13.1. didinami 5–10 procentų:

13.1.1. Centro direktoriui ir jo pavaduotojui ugdymui, atsakingam už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu Centre ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

13.1.2. gali būti didinami iki 20 procentų Centro vadovams pagal savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytus kriterijus;

13.1.3. jeigu Centro direktoriaus ar pavaduotojo ugdymui veikla atitinka du ar daugiau šio priedo 12 punkte nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais.

PRITARTA

Kauno tautinės kultūros centro darbo tarybos

2024 m. vasario 8 d.

protokolas Nr. DT 2024 - 1