



KLAIPĖDOS UNIVERSITETO TARYBA

NUTARIMAS DĖL KLAIPĖDOS UNIVERSITETO DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO

2019 m. gruodžio 18 d. Nr. 9N-58
Klaipėda

Taryba, vadovaudamasis Klaipėdos universiteto Statuto 18.5 ir 18.8 punktais, n u t a r i a:

1. Patvirtinti Klaipėdos universiteto darbuotojų darbo užmokesčio tvarkos aprašą.
2. Nuo 2020 m. sausio 2 d. taikyti Klaipėdos universiteto darbuotojų darbo užmokesčio tvarkos aprašą nustatant pareiginių atlyginimų koeficientą.
3. Nuo 2020 m. rugsėjo 1 d. taikyti Klaipėdos universiteto darbuotojų darbo užmokesčio tvarkos aprašą apskaičiuojant kintamąją darbo užmokesčio dalį.

PRIDEDAMA. 1. Klaipėdos universiteto darbuotojų darbo užmokesčio tvarkos aprašas , 6 lapai.

2. Pedagoginių ir mokslo darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarka, 7 lapai.

3. Paramos studijoms ir mokslui veiklos kategorijos ir santykinė vertė nustatant kintamąją pareiginio atlyginimo dalį, 2 lapai.

4. Darbuotojų pastoviosios atlyginimo dalies koeficientų dydžiai, 2 lapai.

5. Administracijos ir aptarnaujančių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarka, 7 lapai.

Tarybos pirmininkas

Vytautas Grubliauskas

KLAIPĖDOS UNIVERSITETO DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos universiteto darbuotojų darbo užmokesčio tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja Viešosios įstaigos Klaipėdos universitetas (toliau – Universitetas) darbo užmokesčio sistemą (darbo užmokesčio sąlygos, dydžiai, priemonių, premijų skyrimas), pavadavimo sąlygų nustatymo ir kitus su darbo santykiais susijusius klausimus.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Mokslo ir studijų įstatymo, Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos darbo kodeksą įgyvendinančių teisės aktų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba kai valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, vadovų darbo apmokėjimo“, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo, kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius, nuostatomis.

3. Aprašas taikomas tiek, kiek to nereglamentuoja kiti viešųjų įstaigų veiklą ir darbo santykius reglamentuojantys įstatymai, ir atitinka Lietuvos Respublikos teisės aktuose apibrėžtas sąvokas.

4. Aprašas nustato ir (arba) apibrėžia:

4.1. Universiteto darbuotojų pareigybes pagal darbo pobūdį, atliekamas funkcijas ir užimamas pareigas;

4.2. atskirų pareigybių darbo užmokestį ir apmokėjimo sąlygas;

4.3. pareigybių nustatymo tvarką;

4.4. bendrąsias su darbo apmokėjimu susijusias sąlygas.

5. **Darbo užmokesčio sistemos principai:**

5.1. Vidinis lygiavertiškumas – darbo užmokesčio sistema, atitinkanti principą, kad darbuotojams, atliekantiems vienodo sudėtingumo darbą, mokamas vienodas atlygis pagal priskirtą pareigybės lygį.

5.2. Individualus įvertinimas – darbo užmokesčio sistema, atitinkanti principą, kad darbuotojo darbo užmokestis yra diferencijuojamas, atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją, darbo patirtį, išsilavinimą ir darbo rezultatus.

5.3. Lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais.

5.4. Darbo užmokesčio sistemos skaidrumas.

5.5. Sąžiningas darbo užmokesčio nustatymas ir apskaičiavimas.

5.6. Darbuotojų skatinimas tobulėti ir siekti aukščiausio pareigybės lygio.

5.7. Teisingas darbų ir pareigybių įvertinimas.

6. Darbo užmokesčio sistema garantuoja Universitete taikomą darbo užmokesčio skaidrumą, nustato objektyvius darbų (pareigybių) sudėtingumo įvertinimo kriterijus, to pagrindu Universitete nustatomi minimalūs ir maksimalūs darbo užmokesčio dydžiai.

7. Darbo užmokesčio sistema nustato vienodą darbo užmokestį už tokį patį ar lygiavertį darbą visiems darbuotojams, nepaisant jų lyties, rasės, pažiūrų ar kitų Lietuvos Respublikos lygių teisių įstatyme nustatytų pagrindų.

8. Vadovaujantis Aprašu, tokie patys darbai, už kuriuos mokamas vienodas darbo užmokestis, nustatomi laikantis objektyvių kriterijų, atsižvelgiant į tai, ar darbuotojai, lyginami pagal jų darbo veiklos specifiką ir atliekamas funkcijas, be didesnių darbdavio sąnaudų gali būti sukeisti savo darbo vietomis. Lygiavertiškai darbai nustatomi atsižvelgiant į tai, ar atitinkamam darbui ir darbuotojui yra keliami ne mažesni kvalifikacijos reikalavimai, ar atitinkamas darbas, įgyvendinant Universiteto veiklos tikslus, yra ne mažiau reikšmingas, negu kitas palyginamasis darbas.

9. Darbo užmokesčio sistema taikoma visame Universitete pagal darbo sutartis dirbantiems darbuotojams, apskaičiuojant ir išmokant jiems darbo užmokesį už darbo sutartimi suldytą darbą.

10. Darbo užmokesčio sistema garantuoja vienodas darbo užmokesčio nustatymo sąlygas darbuotojams, dirbantiems visą darbo laiką ir darbuotojams, dirbantiems ne viso darbo laiką. Darbuotojams, dirbantiems ne viso darbo laiką, darbo užmokestis skaičiuojamas pagal tai pačiai pareigybei nustatytą darbo užmokesčio dydį (dydžio intervalą) bei nustatoma darbuotojo proporcingai dirbtam laikui. Ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, 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 ir kitas aplinkybes.

11. Įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokesį ir visus papildomus uždarbius, kuriuos darbuotojas gauna iš darbdavio už savo darbą.

12. Apraše vartojamos sąvokos:

12.1. **Bazinis dydis** (toliau – BD) – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu nustatytas bazinis dydis.

12.2. **Darbuotojas** – asmuo, dirbantis Universitete pagal su juo sudarytą darbo sutartį.

12.3. **Darbo užmokestis** – šiuo Aprašu nustatytas ir išmokamas atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, įskaitant visas už atitinkamą darbą gaunamas pajamas, t. y. pareiginis atlyginimas, priemoka, premijos. Darbo užmokestis mokamas pinigais.

12.4. **Etatas** – darbuotojų darbo trukmės ekvivalentas, kuriuo Universitete nustatoma 36 valandų (5 darbo dienų) darbo savaitė dėstytojams ir 40 valandų (5 darbo dienų) darbo savaitė mokslo darbuotojams bei ne akademiniams darbuotojams.

12.5. **Kasmetinės atostogos** – tai laisvas nuo darbo laikas, suteikiamas darbuotojui pailsėti, mokant jam atostoginius.

12.6. **Kintamoji darbo užmokesčio dalis** – darbuotojui mokama darbo užmokesčio kintamoji dalis, nustatoma vadovaujantis kasmet vertinamais darbuotojo darbo rezultatais. Dirbantiesiems nekvalifikuotą darbą, pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

12.7. **Minimalus darbo užmokestis** (minimalus valandinis atlygis ar minimalioji mėnesinė alga, toliau MMA) – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą. Universitete taikomas Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas minimalios mėnesinės algos ir minimalaus valandinio atlygio dydis.

12.8. **Nekvalifikuotas darbas** – darbas, kuriam atlikti nereikia turėti specialių įgūdžių, žinių ar profesinių gebėjimų. Darbuotojams, kurie atlieka nekvalifikuotą darbą, nėra keliami specialūs kvalifikaciniai reikalavimai.

12.9. **Pareiginis atlyginimas** susideda iš pastoviosios ir kintamosios dalių arba pastoviosios dalies, apskaičiuojamus pagal šiame Apraše nustatytą tvarką.

12.10. **Pareiginis atlyginimų koeficientas** - nustatomas pagal Universiteto tarybos patvirtintus dydžius tam tikrai pareigybei bei pagal šiame Apraše nustatytą tvarką ir nurodomas darbuotojo darbo sutartyje.

12.11. **Pastovioji darbo užmokesčio dalis** – darbuotojui mokamo darbo užmokesčio nekintamoji dalis, įrašyta darbo sutartyje, kuri gali būti nustatyta kaip valandinis atlygis arba nustatytas koeficiento dydis.

12.12. **Premija** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, kuri gali būti skiriama vienkartiniam darbuotojų skatinimui už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus šiame Apraše numatytais atvejais, kurie nepatenka į kintamosios darbo užmokesčio dalies vertinimą.

12.13. **Priemoka** – darbo užmokesčio dalis, kuri mokama darbuotojui prie pareiginio atlyginimo šiame Apraše nustatytais atvejais.

12.14. **Projektai** – konkursiniai projektai, kuriuos įgyvendina Universitetas.

12.15. **Užsakomieji darbai** – konsultacinių ir kitų paslaugų bei eksperimentinės, socialinės, kultūrinės ir technologinės plėtros darbai.

12.16. **Valandinis darbo užmokestis** – darbo užmokestis, mokamas pagal darbo sutartį ar susitarimą dėl darbo su darbuotoju už faktiškai dirbtą laiką. Dėstytojų ir mokslo darbuotojų valandinis atlygis už pedagoginį darbą apskaičiuojamas atitinkamą mėnesinį 1 etato atlyginimą pagrindinėse pareigose padalijus iš 80 val., susitarimuose dėl papildomo darbo – iš 90 val. Valandinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą minimalų valandinį atlygį.

II SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO SANDARA IR MOKĖJIMO ŠALTINIAI

13. Darbo užmokestis Universitete apskaičiuojamas atsižvelgiant į darbuotojo kvalifikaciją, darbo apimtį, vykdomas funkcijas, veiklos rezultatus ir patvirtintą darbo užmokesčio fondą.

14. Darbuotojo darbo užmokestį gali sudaryti:

14.1. pareiginis atlyginimas;

14.2. priemokos;

14.3. premijos.

15. Darbo užmokestis mokamas iš Universiteto einamųjų metų pajamų ir išlaidų sąmatoje numatytų lėšų (valstybės biudžeto asignavimų, nuosavų lėšų, įskaitant lėšas, skirtas tiesioginiam projektų ir užsakomųjų darbų vykdymui, kitų pajamų).

16. Darbuotojo pareiginis atlyginimas yra pareiginės algos bazinis dydis, padaugintas iš pareiginio koeficiento ir darbuotojo užimamos etato dalies.

17. Darbuotojo pareiginį atlyginimą sudaro pastovioji ir kintamoji dalys (jei taikoma).

18. Rektorius pareiginio atlyginimo koeficientą tvirtina Universiteto taryba, vadovaudamasi šio Aprašo 3 priede nustatytais pareiginiais koeficientais.

19. Darbuotojų pareiginio atlyginimo koeficientus tvirtina Rektorius.

20. Universiteto administracinių ir aptarnaujančių darbuotojų pastovioji dalis nustatoma vadovaujantis šio Aprašo 3 priede nustatytais pareiginio atlyginimo koeficiento ribomis bei 4 priede nustatyta tvarka.

21. Pedagoginiams ir mokslo darbuotojams pareiginio atlyginimo koeficientų dydžius nustato Rektorius arba jo įgaliotas prorektorius, atsižvelgdami į darbuotojo kvalifikaciją, mokslinės ir pedagoginės veiklos rezultatus, vadovaudamiesi Universiteto pedagoginių ir mokslo darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarka (1 priedas), neviršijant Universiteto darbo užmokesčio fondo lėšų.

22. Pakviestiems dirbti kvalifikuotiems tyrėjams ir specialistams praktikams Rektorius gali nustatyti personalinius atlyginimus už pedagoginį darbą.

23. Universiteto darbuotojo pareiginio atlyginimo pastoviosios dalies koeficiento dydis įrašomas į darbo sutartį. Pasikeitus įstatymams, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimams, nustatantiems bazinį dydį, naujas bazinis dydis pradedamas taikyti nuo atitinkamo teisės akto įsigaliojimo.

24. Darbuotojų pastovioji darbo užmokesčio dalis, tiesioginio vadovo iniciatyva, gali būti peržiūrėta individualiai, jeigu pakito atitinkamo darbuotojo pareigybė ir atsakomybė.

25. Iš projektinių ir ūkiskaitinių lėšų darbo užmokestis nustatomas pagal atitinkamos sutarties finansavimo sąlygas, jeigu jų nėra – atsižvelgiant į pareiginių atlyginimų ribas, nustatytas šiame Apraše.

26. Užsakomųjų darbų, neformaliojo švietimo programų ar kitų trumpalaikio pobūdžio mokymų sąmatose lėšos darbo užmokesčiui apskaičiuojamos finansuojančios institucijos nustatyta tvarka, o jo nesant – atsižvelgiant į Rektorius nustatytus valandinių įkainių dydžius.

27. Kintamosios darbo užmokesčio dalies mokėjimas gali būti sustabdytas Rektorius įsakymu, Universiteto tarybos sprendimu, įvertinus Universiteto finansinę padėtį, pasikeitus studentų skaičiui, strateginių tikslų įgyvendinimo apimtims.

III SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TERMINAI IR VIETA

28. Darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo, - kartą per mėnesį. Bet kuriuo atveju už darbą per kalendorinį mėnesį negali būti atsiskaitoma vėliau negu per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo sutartis nenustato kitaip.

29. Darbo teisės normose ar darbo sutartyse gali būti nustatytas ir kitas atsiskaitymo terminas.

30. Pasibaigus darbo sutarčiai, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos.

31. Šalys atskirai gali susitarti, kad išmokos išmokamos darbo santykiams pasibaigus, tačiau bet kuriuo atveju ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų.

32. Visos išmokos, nevirsijančios darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti išmokamos ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, jeigu šalys atleidimo metu atskirai nesusitarė kitaip.

33. Darbuotojui kartą per mėnesį elektroniniu būdu yra pateikiama informacija apie:

33.1. apskaičiuotas, išmokėtas, išskaičiuotas sumas;

33.2. dirbto darbo laiko trukmę;

33.3. viršvalandinių darbų trukmę.

34. Darbuotojui pateikus atskirą rašytinį prašymą, darbdavys ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo prašymo gavimo dienos išduoda pažymą apie darbą Universitete, darbuotojo darbo funkcijas ar pareigas, išdirbtą laiką, darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį.

35. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

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

37. Atleidžiant darbuotoją, kuris atleidimo dieną turi nepanaudotų atostogų, už nepanaudotas atostogas mokama kompensacija.

38. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokomas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

39. Už viršvalandinį darbą švenčių dienomis mokomas dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

40. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokomas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

41. Už darbą švenčių dieną mokomas dvigubas darbo užmokestis.

42. Už darbą naktį mokomas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

43. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, gali būti pridėdami prie kasmetinių atostogų laiko.

44. Vadovaujančių darbuotojų, kurie turi teisę duoti privalomus nurodymus pavaldiems darbuotojams, darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, nebent jų darbo sutartyse yra nustatyta kitaip.

45. Universiteto darbuotojui, išvykusiam į ilgalaikę ar trumpalaikę mokslinę išvyką, mokamas nustatytas pareiginis atlyginimas, išskyrus atvejus, kai darbuotojai vyksta į užsienį praktinių įgūdžių arba specialiųjų gebėjimų tobulinimui, pagal projekto vykdymo sutartyje numatytas sąlygas. Tokiu atveju, visos mokslinės išvykos išlaidos apmokamos iš projekto lėšų, o darbuotojui stažuotės metu iki 30 kalendorinių dienų mokamas nustatytas darbo užmokestis.

46. Darbo laiko apskaita tvarkoma vadovo įsakymu patvirtintos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.

47. Ligos išmoka mokama už pirmąsias dvi kalendorines dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama išmoka sudaro 80 procentų išmokos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

48. Pagrindas skirti ligos išmoką yra nedarbingumo pažymėjimas, išduotas pagal Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo

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

49. Išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos šiais atvejais:

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

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

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

49.4. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų.

50. Išskaita padaroma ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.

IV SKYRIUS PRIEMOKŲ IR PREMIJŲ MOKĖJIMAS

51. Priemokos ar premijos Rektorui skiriamos Universiteto tarybos nutarimu.

52. Priemokos ar premijos Universiteto darbuotojams skiriamos Rektorius įsakymu.

53. Siūlymus dėl priemokų skyrimo teikia padalinio vadovas pagal formą, patvirtintą Rektorius įsakymu.

54. Universiteto darbuotojams gali būti mokamos priemokos:

54.1. už papildomą darbo krūvį, kai ženkliai padidėja darbų apimtys, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, priemokos dydis – iki 30 procentų pareiginio atlyginimo;

54.2. už papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, nenustatytų pareigybės aprašyme, priemokos dydis - iki 30 procentų pareiginio atlyginimo;

54.3. už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą – iki 30 procentų pareiginio atlyginimo dydžio, kai pavaduojamas sergantis darbuotojas (mokama nuo trečios pavadavimo dienos) arba kai neužimtas pavaduojamas etatas. Už pavadavimą atostogų metu priemokos neskiriamos;

54.4. už darbą projektuose ir pagal ūkiskaitines sutartis – iki 300 proc. pareiginio atlyginimo dydžio, jeigu tai neprieštarauja projektų ar programų finansavimo sąlygoms.

54.5. už vadovavimą administracinio padalinio teisių neturinčiam akademiniam dariniui:

54.5.1. Senato pirmininko ir jo pavaduotojo atveju – iki 25 procentų pareiginio atlyginimo;

54.5.2. fakulteto katedros vedėjo ar centro direktoriaus atveju – iki 20 procentų pareiginio atlyginimo;

54.5.3. laboratorijos vedėjo, programų vadovo atveju – iki 15 procentų pareiginio atlyginimo.

55. Priemokų suma negali viršyti 100 procentų pareiginio atlyginimo dydžio, jei ji mokama iš valstybės biudžeto ar Universiteto nuosavų lėšų už 54 punkte nurodytas veiklas.

56. Priemokos, gali būti keičiamos arba panaikinamos Rektorius įsakymu, pasikeitus sąlygoms už kurias jos buvo skirtos (pvz., sumažėjo darbo apimtis, darbuotojui neatlikus pavestų darbų ir kt.).

57. Rektorius gali skirti premijas darbuotojams už pasiekimus, išskirtinius veiklos rezultatus, už kuriuos tiesiogiai ir visa apimtimi neįvertinama per kintamąją darbo užmokesčio dalį.

58. Premija neskiriama, jei darbuotojas per paskutinius šešis mėnesius padaro pažeidimą, nustatytą darbo teisės normose.

59. Premija negali viršyti nustatyto darbuotojo pareiginio atlyginimo dydžio ir išmokama ne dažniau kaip kartą per kalendorinius metus.

60. Premijos dydis ir išmokėjimo galimybės priklauso nuo Universiteto darbo užmokesčio fondo.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

61. Klaipėdos universiteto darbuotojų darbo užmokesčio sistemos aprašą ir jo priedus tvirtina Universiteto taryba.

62. Šis Aprašas peržiūrimas ne rečiau kaip kas dvejus metus ir, jei reikia, gali būti keičiamas pasikeitus teisės aktams.

63. Darbuotojai su šiuo Aprašu ir jo pakeitimais supažindinami elektroniniu būdu.

PEDAGOGINIŲ IR MOKSLO DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO TVARKA

1. Bendroji dalis

1.1. Klaipėdos universiteto pedagoginių ir mokslo darbuotojų (toliau – akademinių darbuotojų) darbo užmokesčio (toliau – DU) nustatymo tvarkos aprašą tvirtina Klaipėdos universiteto Taryba.

1.2. Akademinių darbuotojų DU dydis siejamas su darbuotojo užimamomis pareigomis, akademinės veiklos rezultatais, kurių vertinimas diferencijuojamas pagal pagrindinės veiklos (mokslinės ar pedagoginės) pobūdį atsižvelgiant į darbo krūvį.

1.3. Akademinių darbuotojų DU priklauso nuo užimamų pareigų pareiginio atlyginimo koeficiento dydžio.

1.4. Mokslo darbuotojų pareiginio atlyginimo koeficiento dydis nustatomas pagal pagrindinius mokslinės veiklos rodiklius (mokslo publikacijų vertinimą taškais taikant Lietuvos mokslų tarybos (toliau LMT) metodiką, projektų (toliau – MTEP) ir užsakovų darbų (toliau – US) biudžeto dydį eurais, inovacines veiklas.

1.5. Pedagoginių darbuotojų pareiginio atlyginimo koeficiento dydis nustatomas remiantis 1.4 punkte išdėstytais pagrindiniais mokslinės veiklos rodikliais, studentų atsiliepimais, su mokslo ir paramos studijoms ir mokslui bei kita reikšminga veikla.

1.6. Kviesiniams ir vizituojantiems dėstytojams ar mokslo darbuotojams bei stažuotojams pareiginio atlyginimo koeficientų dydžius nustato Rektorius ar jo įgaliotas asmuo padalinio vadovo teikimu.

2. Apraše vartojamos sąvokos

Akademiniam darbuotojui tenkantis taškų skaičius už mokslo publikacijas (MP.T) – paskutinių trejų metų laikotarpiui apskaičiuotas taškų skaičius už paskelbtas publikacijas pagal LMT vertinimo rezultatus.

Akademiniam darbuotojui tenkanti MTEP ir US sutarčių biudžeto dalis (MTEP_US.T) – paskutinių trejų metų laikotarpiui sudarytų MTEP ir US sutarčių bendras biudžetas atliekant projektų vadovo funkciją, remiantis universiteto projektų ir ūkiskaitinių sutarčių registro duomenimis.

Akademiniam darbuotojui tenkantis taškų skaičius už akademinės veiklos administravimą (AVA.T) – ataskaitinių metų¹ laikotarpiui apskaičiuotas taškų skaičius už studijų plėtros veiklas.

Akademiniam darbuotojui tenkantis taškų skaičius už elektroninio mokymo veiklas (EM.T) – ataskaitinių metų laikotarpiui apskaičiuotas taškų skaičius už elektroninio mokymo veiklas.

Akademiniam darbuotojui tenkantis taškų skaičius už kvalifikacijos kėlimą (KK.T) – ataskaitinių metų laikotarpiui apskaičiuotas taškų skaičius už kvalifikacijos kėlimą.

¹ Akademinio darbuotojo kintamoji pareiginio atlyginimo dalis, kuri priklauso nuo paramos studijoms ir mokslui veiklos rezultatų, pirmaisiais Aprašo taikymo metais vertinama už pastaruosius vienerius metus, antraisiais – už pastaruosius du metus, trečiaisiais ir paskesniais metais – už pastaruosius trejus metus.

Akademiniam darbuotojui tenkantis taškų skaičius už studijų plėtros veiklas (SP.T) – ataskaitinių metų laikotarpiui apskaičiuotas taškų skaičius už studijų organizavimą.

Akademiniam darbuotojui tenkantis taškų skaičius už studijų populiarinimo veiklas (PO.T) – ataskaitinių metų laikotarpiui apskaičiuotas taškų skaičius už studijų populiarinimo veiklas.

Maksimali koeficiento riba – aukščiausias koeficientas, kuris gali būti skiriamas akademiniams darbuotojams.

Minimali koeficiento riba – žemiausias koeficientas, kuris gali būti skiriamas asistentams ir / arba jaunesniesiems mokslo darbuotojams.

Akademinių darbuotojų pareiginio atlyginimo koeficiento intervalo plotis KI – skirtumas tarp maksimalios ir minimalios koeficiento ribų.

Santykinė pareiginio atlyginimo koeficiento vertė, atsižvelgiant į publikacijų taškus (MaxMP.T²) – santykinis dydis, rodantis, kiek publikacijų taškų tenka vienam pareiginio koeficiento vienetui mokslo srityje skaičiuojant pagal paskutinių trejų metų daugiausiai taškų už publikacijas surinkusių darbuotojų rezultatų vidurkį visam pareiginio atlyginimo koeficientų intervalo pločiui:

$$MaxMP.T = \frac{\text{Maksimalus mokslo srities akademinių darbuotojų mokslo produkcijos taškų skaičius}}{\text{maksimali koeficiento riba} - \text{minimali koeficiento riba}}$$

Santykinė pareiginio atlyginimo koeficiento vertė, atsižvelgiant į MTEP ir US sutarčių biudžetą (MaxMTEP_US.T¹) – santykinis dydis, rodantis, koks MTEP ar US sutarčių biudžeto dydis (tūkst. Eur) tenka vienam pareiginio koeficiento vienetui, skaičiuojant pagal paskutinių trejų metų didžiausių MTEP ir US sutarčių biudžetų vidurkį visam pareiginio atlyginimo koeficientų intervalo pločiui:

$$MaxMTEP_US.T = \frac{\text{Maksimalus mokslo srities akademinio darbuotojo MTEP ar US sutarčių dydis}}{\text{maksimali koeficiento riba} - \text{minimali koeficiento riba}}$$

Paramos studijoms ir mokslui veiklos – tai akademinio darbuotojo vykdomos elektroninio mokymo, kvalifikacijos kėlimo, studijų organizavimo, studijų plėtros ir studijų populiarinimo veiklos, prisidedančios prie studijų įgyvendinimo ir studijų kokybės kėlimo, Universiteto atstovavimo vidaus / išorės darbo / interesų grupėse ir pan., projektinių paraiškų rengimo ir kitos su parama studijoms ir mokslui susijusios veiklos (2 priedas).

Santykinė pareiginio atlyginimo koeficiento vertė pagal akademinės veiklos administravimo taškus (MaxAVA.T) – santykinis dydis, rodantis, kiek studijų organizavimo taškų tenka vienam pareiginio koeficiento vienetui, skaičiuojant pagal daugiausia taškų už pedagoginius darbus surinkusio darbuotojo rezultatą visam pareiginio atlyginimo koeficientų intervalo pločiui:

$$MaxAVA.T = \frac{\text{Maksimalus akademinio darbuotojo akademinės veiklos administravimo taškų skaičius}}{\text{maksimali koeficiento riba} - \text{minimali koeficiento riba}}$$

Santykinė pareiginio atlyginimo koeficiento vertė pagal elektroninio mokymo veiklų taškus (MaxEM.T) – santykinis dydis, rodantis, kiek elektroninio mokymo veiklų taškų tenka vienam pareiginio koeficiento vienetui, skaičiuojant pagal daugiausia taškų už elektroninio mokymo veiklas surinkusio darbuotojo rezultatą visam pareiginio atlyginimo koeficientų intervalo pločiui:

² Skaičiuojama bendrai šioms mokslo sričių grupėms:

- a) Gamtos, sveikatos ir technologijų mokslų sritims;
- b) Humanitarinių, socialinių mokslų sritims.

$$MaxEM.T = \frac{\text{Maksimalus akademinio darbuotojo e – mokymo veiklų taškų skaičius}}{\text{maksimali koeficiento riba – minimali koeficiento riba}}$$

Santykinė pareiginio atlyginimo koeficiento vertė pagal kvalifikacijos kėlimo taškus (MaxKK.T) – santykinis dydis, rodantis, kiek kvalifikacijos kėlimo taškų tenka vienam pareiginio koeficiento vienetui, skaičiuojant pagal daugiausia taškų už kvalifikacijos kėlimą surinkusio darbuotojo rezultatą visam pareiginio atlyginimo koeficientų intervalo pločiui:

$$MaxKK.T = \frac{\text{Maksimalus akademinio darbuotojo kvalifikacijos kėlimo taškų skaičius}}{\text{maksimali koeficiento riba – minimali koeficiento riba}}$$

Santykinė pareiginio atlyginimo koeficiento vertė pagal studijų plėtros veiklų taškus (MaxSP.T) – santykinis dydis, rodantis, kiek studijų plėtros veiklų taškų tenka vienam pareiginio koeficiento vienetui, skaičiuojant pagal daugiausia taškų už studijų plėtros veiklas surinkusio darbuotojo rezultatą visam pareiginio atlyginimo koeficientų intervalo pločiui:

$$MaxSP.T = \frac{\text{Maksimalus akademinio darbuotojo studijų plėtros taškų skaičius}}{\text{maksimali koeficiento riba – minimali koeficiento riba}}$$

Santykinė pareiginio atlyginimo koeficiento vertė pagal studijų populiarinimo veiklų taškus (MaxPO.T) – santykinis dydis, rodantis, kiek studijų populiarinimo veiklų taškų tenka vienam pareiginio koeficiento vienetui, skaičiuojant pagal daugiausia taškų už studijų populiarinimo veiklas surinkusio darbuotojo rezultatą visam pareiginio atlyginimo koeficientų intervalo pločiui:

$$MaxPO.T = \frac{\text{Maksimalus akademinio darbuotojo studijų populiarinimo taškų skaičius}}{\text{maksimali koeficiento riba – minimali koeficiento riba}}$$

3. Akademiinių darbuotojų pareiginio atlyginimo skaičiavimo metodika

- 3.1. Akademinio personalo pareiginį atlyginimą sudaro pastovioji ir kintamoji dalys, tačiau šios dalys kartu sudėjus negali viršyti maksimalios koeficiento ribos:
 - 3.1.1. Pastovioji pareiginio atlyginimo dalis skaičiuojama nuo minimalaus pareigų koeficiento (3 priedas), įvertinus darbuotojo atitiktį pareigų minimaliems kvalifikaciniams reikalavimams. Akademinio darbuotojo kintamoji pareiginio atlyginimo dalis vertinama už atitinkamą laikotarpį ir priklauso nuo **mokslo** bei **paramos studijoms ir mokslui** veiklos rezultatų.
 - 3.2. Akademinio darbuotojo kintamoji pareiginio atlyginimo dalis, susijusi su **mokslo veiklos rezultatais**, vertinama už 3-us metus, kurių rezultatų pagrindu Klaipėdos universitetas gavo einamaisiais metais valstybinį finansavimą už mokslo rezultatus, ir priklauso nuo šių rodiklių:
 - 3.2.1. publikacijų, kurios įvertintos taikant LMT metodiką, taškų skaičiaus;
 - 3.2.2. pasirašytų MTEP ir US sutarčių biudžeto³;
 - 3.2.3. įdiegtų inovacijų.
 - 3.3. Formuojant pedagoginių darbuotojų kintamąją pareiginio atlyginimo dalį aprašo 3.2 dalyje nurodyti kriterijai lemia 33 %, o veikla, susijusi su parama studijoms ir mokslui – 67 %.
 - 3.4. Formuojant mokslinių darbuotojų kintamąją pareiginio atlyginimo dalį aprašo 3.2 dalies punktuose nurodyti kriterijai lemia 67 %, o veikla, susijusi su parama studijoms ir mokslui – 33 %.

³ Esant sutarties vadovu arba sėkmingos konkurso paraiškos, arba paslaugos pasiūlymo rengimo grupės nariu, kai sutarties biudžetas padalijamas tarp grupės narių, atsižvelgiant į jų indėlį rengiant paraišką ar pasiūlymą.

3.5. Mokslinės veiklos rezultatų 3.2.1–3.2.2 punktuose nurodytų kriterijų svarba akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo kintamajai daliai priklauso nuo mokslo srities ir užimamų pareigų (1 lentelė).

1 lentelė. Mokslinės veiklos rezultatų vertinimo kriterijų svarba akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo kintamajai daliai.

Pareigos	VEIKLŲ TIPAS IR SVORIAI	
	Mokslinių publikacijų taškai MP.SV	MTEP ir US sutarčių vertė MTEP_US.SV
Vyriausiasis mokslo darbuotojas / profesorius	T ⁴ – 0,5	T – 0,5
Vyresnysis mokslo darbuotojas / docentas	G, M – 0,6 H, S – 0,7	G, M – 0,4 H, S – 0,3
Mokslo darbuotojas / lektorius	1	0 ⁵
Jaunesnysis mokslo darbuotojas / asistentas		

3.6. Inovacijų diegimo svarba pareiginio atlyginimo koeficiento dydžiui nustatoma remiantis 2 lentelėje nurodytais kriterijais ir jų verte pareiginio atlyginimo koeficiento vienetais.

2 lentelė. Inovacijoms diegimo įvertinimas pareiginio atlyginimo koeficiento vienetais (IN.D).

Inovacijų diegimo kategorijos	Paraiškos padavimas	Galiojantis patentas
Lietuvos patentas	0,2	0,3
PCT (angl. <i>Patent Cooperation Treaty</i> , liet. <i>Patentinės kooperacijos sutartis</i>)	0,5	
Tarptautinis patentavimas (EPO, USPTO, etc.)	0,8	1
Dizaino registravimas	0,4	0,5
Prekės ženklo registravimas	0,3	0,4
Komercinimas		
Inicijuoja naujos technologijos dokumentavimą ir licencijavimą verslo partneriams, bendradarbiauja derybose	0,5	
Inicijuoja startuolį, siekiant vystyti ir komercinti naują technologiją	0,5	
Inicijuoja ir imasi vadovauti pumpurinei įmonei (angl. <i>spin-off</i>)	1	

3.7. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo koeficiento dalis pagal mokslinės veiklos rezultato tipą vertinama taip:

3.7.1. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo koeficiento dalis, kuri priklauso nuo mokslo publikacijų taškų (MP.K), skaičiuojama kaip $(MP.T / \text{Max}MP.T) * MP.SV$ (1 lentelė).

3.7.2. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo koeficiento dalis, kuri priklauso nuo MTEP ir US sutarčių biudžeto (MTEP_US.K), skaičiuojama kaip $(MTEP_US.T / \text{Max}MTEP_US.T) * MTEP_US.SV$ (1 lentelė).

3.7.3. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo dalis už inovacijų diegimą skaičiuojama prie pareiginio atlyginimo kintamosios dalies koeficiento pridedant atitinkamą inovacijų diegimo kategorijos įvertinimą(-us) pareiginio atlyginimo koeficiento vienetais (IN.D) (2 lentelė).

3.8. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo kintamosios dalies koeficientas už mokslo veiklos rezultatus nustatomas vertinto trejų metų laikotarpio vidutinei etato daliai:

⁴ T – technologijų, G – gamtos, M – medicinos ir sveikatos, H – humanitarinių, S – socialinių mokslų sritys.

⁵ Prie kintamosios dalies pridedamas vienas pareiginio atlyginimo koeficiento vienetas, kai nurodytų pareigų akademiniam darbuotojui tenka MTEP ir US sutarčių biudžeto dalis.

$$(\text{MP.K} + \text{MTEP_US.K}) / \text{etato dalis}^6 * \text{KI} + \text{IN.D} + (\text{minimalus koeficientas})$$

- 3.9. Jei įvertinus akademinio darbuotojo mokslinės veiklos rezultatus per pastaruosius trejus metus gaunamas pareiginio atlyginimo koeficientas mažesnis nei minimalus tos pareigybės, kuriai darbuotojas pagal minimalius kvalifikacinius reikalavimus buvo įdarbintas, darbuotojo pareiginis einamųjų metų atlyginimas prilyginamas minimaliai tos pareigybės koeficiento vertei.
- 3.10. Jei socialinių ir humanitarinių mokslų srityje dirbančių darbuotojų mokslo darbai nebuvo įtraukti į Lietuvos mokslo tarybos kasmetiniam mokslo (meno) veiklos vertinimui pateiktą darbų sąrašą, Mokslo ir inovacijų departamentas šių darbų vertę apskaičiuoja pagal kasmetinio mokslo (meno) veiklos vertinimo metodiką.
- 3.11. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo koeficiento dalis, atsižvelgiant į **studijų ir mokslo paramos veiklų** rezultatus, vertinama taip:
- 3.11.1. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo koeficiento dalis, kuri priklauso nuo elektroninio mokymo veiklų rezultatų (EM.K), skaičiuojama kaip $(\text{EM.T} / \text{MaxEM.T}) * \text{EM.SV}$ (2 priedas).
- 3.11.2. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo koeficiento dalis, kuri priklauso nuo akademinės veiklos administravimo rezultatų (AVA.K), skaičiuojama kaip $(\text{AVA.T} / \text{MaxAVA.T}) * \text{AVA.SV}$ (2 priedas).
- 3.11.3. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo koeficiento dalis, kuri priklauso nuo kvalifikacijos kėlimo rezultatų (KK.K), skaičiuojama kaip $(\text{KK.T} / \text{MaxKK.T}) * \text{KK.SV}$ (2 priedas).
- 3.11.4. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo koeficiento dalis, kuri priklauso nuo studijų plėtros veiklų rezultatų (SP.K), skaičiuojama kaip $(\text{SP.T} / \text{MaxSP.T}) * \text{SP.SV}$ (2 priedas).
- 3.11.5. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo koeficiento dalis, kuri priklauso nuo studijų populiarinimo veiklų rezultatų (PO.K), skaičiuojama kaip $(\text{PO.T} / \text{MaxPO.T}) * \text{PO.SV}$ (2 priedas).
- 3.11.6. Studentų vertinimas.
- 3.12. Paramos studijoms ir mokslui veiklų rezultatų 3.11.1–3.11.5 punktuose nurodytų kriterijų svarba (svoris) akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo kintamajai daliai priklauso nuo užimamų pareigų (3 lentelė).

3 lentelė. Paramos studijoms ir mokslui veiklų rezultatų vertinimo kriterijų svarba akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo kintamajai daliai

Pareigos	VEIKLOS KATEGORIJA IR SVORIAI				
	E-mokymas (EM.SV)	Akademinės veiklos administravimas (AVA.SV)	Kvalifikacijos kėlimas (KK.SV)	Studijų plėtra (SP.SV)	Studijų populiarinimas (PO.SV)
Profesorius / Docentas	0,2	0,2	0,1	0,3	0,2
Lektorius / Asistentas	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3

- 3.13. Akademinio darbuotojo pareiginio atlyginimo kintamosios dalies koeficientas už studijų ir mokslo paramos veiklas nustatomas vertinto laikotarpio vidutinei etato daliai:

$$(\text{EM.K} + \text{AVA.K} + \text{KK.K} + \text{SP.K} + \text{PO.K}) / \text{etato dalis}^7 * \text{KI} + (\text{minimalus koeficientas})$$

⁶ Skaičiuojama vidutinė etato dalis, einant biudžetines ir projektines pareigas, pastarųjų trejų kalendorinių metų laikotarpiu.

⁷ Skaičiuojama vidutinė etato dalis, užimta pastarųjų trejų kalendorinių metų laikotarpiu.

- 3.14. Studentų vertinimo (3.11.6 punktas) svarba pareiginio atlyginimo koeficiento dydžiui nustatoma pridedant 0,2 koeficiento už atitinkamo vertinamo laikotarpio vertinimą vidurkį, kuris yra $\geq 4,5$ balo (pagal 5-ių balų sistemą).
- 3.15. Jei vertinamuoju laikotarpiu akademinis darbuotojas ėjo ir pedagogines, ir mokslines pareigas, jo mokslinių pareigų dalis vertinama taikant mokslinių darbuotojų veiklos metodiką, o pedagoginių pareigų dalis vertinama taikant pedagoginių darbuotojų veiklos metodiką. Taškai už mokslinę veiklą ir studijų ir mokslo paramos veiklas paskirstomi abiem pareigoms proporcingai užimtoms etato dalims.
- 3.16. Jei vertinamuoju laikotarpiu akademinis darbuotojas ėjo pedagogines ar mokslines pareigas keliuose kategorijose, kurių mokslinės (1 lentelė) ir studijų ir mokslo paramos (3 lentelė) veiklų svoriai skiriasi, tada taikomi svoriai tos pareigų kategorijos, kur darbuotojas dirbo ilgesnį laikotarpį.
- 3.17. Jei vertinamuoju laikotarpiu akademinis darbuotojas ėjo pedagogines pareigas, o einamuoju laikotarpiu priimtas eiti mokslines pareigas, tai kintamoji dalis apskaičiuojama, taikant pedagoginių darbuotojų veiklos vertinimo metodiką.
- 3.18. Jei vertinamuoju laikotarpiu akademinis darbuotojas ėjo mokslines pareigas, o einamuoju laikotarpiu priimtas eiti pedagogines pareigas, taikoma mokslo darbuotojų veiklos vertinimo metodika.

Pavyzdys A:

V. Pavardenis dirba Klaipėdos universitete nuo 2012 metų, savo mokslinę veiklą vykdo gamtos mokslų srityje. Vardenis Pavardenis 2019-09-01 išrinktas eiti vyresniojo mokslo darbuotojo pareigas 0,75 etatu. 2019 metais įvertinus visų Klaipėdos universitete gamtos mokslų srityje dirbančių darbuotojų rezultatus per tris pastaruosius metus (2015–2017 metų laikotarpis) nustatyta, kad:

- maksimalus gamtos mokslų srityje surinktas taškų skaičius už mokslinę produkciją (MaxMP.T) – 56 taškai, o mokslinės produkcijos svoris (MP.SV) vyresniojo mokslo darbuotojo atveju – 0,6;
- maksimalus gamtos mokslų srityje inicijuotų projektų ir ūkiskaitinių sutarčių biudžetas (MaxMTEP_US.T) yra 450 tūkst. Eur, o projektų ir ūkiskaitinių sutarčių biudžetų svoris (MTEP_US.SV) – 0,4;
- mokslininkas nevykdė jokių papildomų veiklų (neprisidėjo prie projektų paraiškų rašymo, nevykdė studijų paramos veiklų), už kuriuos skiriami taškai.

V. Pavardenis vertinamuoju trejų metų laikotarpiu vidutiniškai užėmė 0,6 etato dalies ir jo mokslinės veiklos rezultatai yra šie:

- surinktų taškų skaičius už mokslo produkciją – 38 taškai (MP.T);
- inicijuotų projektų ir ūkiskaitinių sutarčių biudžetas – 0 (MTEP_US.T);
- inovacijų diegimas – 0.

V. Pavardenio koeficientas $= (38 \text{ (MP.T)} / 56 \text{ (MaxMP.T)} * 0,6 \text{ (MP.SV)} + 0 * 0,4 \text{ (MTEP_US.SV)}) / 0,6 \text{ (vidutinė etato dalis už trejus metus)} * 8,5 \text{ (KI)} + 4,5 \text{ (minimalus koeficientas)} = 10,3$. Mokslo veiklos dalis sudaro 67 %, o papildomų veiklų mokslininkas nevykdė, tad $9,82 * 0,67 + 0 = 6,6$. Šis koeficientas skiriamas vieneriems mokslo metams.

Pavyzdys B:

V. Pavardenis dirba Klaipėdos universitete nuo 2012 metų, savo mokslinę veiklą jis vykdo gamtos mokslų srityje. Vardenis Pavardenis 2019-09-01 išrinktas eiti docento pareigas 0,75 etato. 2019 metų pavasarį įvertinus visų Klaipėdos universitete dirbančių akademinių darbuotojų rezultatus per trejus pastaruosius metus (2015–2017 metų laikotarpis) nustatyta, kad:

- maksimalus gamtos mokslų srityje surinktas taškų skaičius už mokslinę produkciją (MaxMP.T) – 56 taškai, o mokslinės produkcijos svoris (MP.SV) vyresniojo mokslo darbuotojo atveju – 0,6;
- maksimalus gamtos mokslų srityje inicijuotų projektų ir ūkiskaitinių sutarčių biudžetas (MaxMTEP_US.T) yra 450 tūkst. Eur, o projektų ir ūkiskaitinių sutarčių biudžetų svoris (MTEP_US.SV) – 0,4;

V. Pavardenis vertinamuoju trejų metų laikotarpiu vidutiniškai užėmė 0,6 etato dalies ir jo mokslinės veiklos rezultatai yra šie:

- surinktų taškų skaičius už mokslo publikacijas – 38 taškai (MP.T);
- inicijuotų projektų ir ūkiskaitinių sutarčių biudžetas – 0 (MTEP_US.T);
- inovacijų taikymas – 0.

V. Pavardenio koeficientas = $(38 / 56 * 0,6 + 0 * 0,4) / 0,6$ (vidutinė etato dalis už trejus metus) * 8,5 (KI) + 4,5 (minimalus koeficientas) = 10,3.

Paramos studijoms ir mokslui rezultatai:

- maksimalus surinktas taškų skaičius už elektroninio mokymo veiklas (MaxEM.T) yra 85 taškai;
- maksimalus surinktas taškų skaičius už kvalifikacijos kėlimą (MaxKK.T) yra 55 taškai;
- maksimalus surinktas taškų skaičius už akademinės veiklos administravimą (MaxAVA.T) yra 73 taškai;
- maksimalus surinktas taškų skaičius už studijų plėtrą (MaxSP.T) yra 55 taškai;
- maksimalus surinktas taškų skaičius už studijų populiarinimą (MaxPO.T) yra 50 taškų.

V. Pavardenio paramos studijoms ir mokslui veikla per vienerius metus:

- surinktų taškų skaičius už elektroninio mokymo veiklas – 40 taškų (EM.T);
- surinktų taškų skaičius už kvalifikacijos kėlimą – 20 taškų (KK.K);
- surinktų taškų skaičius už akademinę veiklą administravimą – 13 taškų (AVA.K);
- surinktų taškų skaičius už studijų plėtrą – 10 taškų (SP.K);
- surinktų taškų skaičius už studijų populiarinimą – 5 taškai (PO.K).

V. Pavardienio koeficientas = $(40 / 85 * 0,2 + 20 / 55 * 0,2 + 13 / 73 * 0,1 + 10 / 55 * 0,1 + 5 / 50 * 0,2) / 0,6 * 8,5 + 4,5 = 7,7$.

V. Pavardenio pareiginis atlyginimas metams: $10,3 * 0,33 + 7,7 * 0,67 = 8,6$.

**PARAMOS STUDIJOMS IR MOKSLUI VEIKLOS KATEGORIJOS IR SANTYKINĖ
VERTĖ NUSTATANT KINTAMĄJĄ PAREIGINIO ATLYGINIMO DALĮ**

Veiklos kategorija	Veiklos aprašymas	Vertinimo vienetas	Taškai už vertinimo vienetą
EM	Studijų dalyko elektroninių paskaitų konspektų įkėlimas, užduočių teikimas studentams, užduočių vertinimas, komunikavimas su studijų dalyko klausytojais KU nuotolinėje mokymo (-si) aplinkoje	Studijų dalykas	10
EM	Nuotolinio mokymo (-si) kurso parengimas universiteto nuotolinėje mokymo (-si) aplinkoje ir atestavimas	Studijų dalykas	25
EM	Nuotolinio mokymo(-si) kurso parengimas išorės vartotojams KU vardu (pvz., Udey sistemoje, https://www.udemy.com/)	Nuotolinio mokymo (-si) kursas	35
KK	Paskaitų skaitymas pagal dėstytojų mainų programas užsienio universitetuose	Sutartis	10
KK	Dalyvavimas seminaruose / kursuose	Diena	1
PO	Viešos paskaitos	Paskaita	5
PO	Konkursai visuomenei ir / ar (profesinėms) grupėms	Konkursas	5
PO	Pamoka / užsiėmimas mokiniams mokykloje / universitete	Pamoka	5
PO	Studijų pristatymas parodose	Diena	8
PO	Studijų populiarinimo straipsniai, dalyvavimas televizijos ir radijo laidose, socialinio tinklo, viešinančio studijų programą, administravimas	Originalus straipsnis / laida / socialinis tinklas	5
PO	Mokslo populiarinimas	Originali veikla	10
PO	Pranešimai konferencijose (žodinis)	Pranešimas	5
PO	Pranešimai konferencijose (stendinis)	Pranešimas	2
AVA	Studentų grupės kuratorius	Grupė	10
AVA	Mokslinių renginių, pritraukusių daugiau kaip 60 dalyvių – ne KU bendruomenės narių, organizacinio komiteto vadovas	Renginys	20
AVA	Mokslinių renginių, pritraukusių daugiau kaip 60 dalyvių – ne KU bendruomenės narių, organizacinio komiteto narys	Renginys	10
AVA	Studentų ir jaunųjų mokslininkų konkursinių darbų vadovas	Konkursinis darbas	5
AVA	Dalyvavimas akademinės veiklos komitetuose, komisijose ar darbo grupėse, kurios sudarytos Rektoriaus įsakymu ir Senato nutarimu	Komitetas / komisija / darbo grupė	5
SP	Studijų krypties / programos, akredituotos maksimaliam laikotarpiui, savianalizės rengimo grupės vadovas	Studijų kryptis / programa	15
SP	Studijų krypties / programos, akredituotos maksimaliam laikotarpiui, savianalizės rengimo grupės narys	Studijų kryptis / programa	8
SP	Jungtinės studijų programos, kuri užregistruota SKVC ir pradėta vykdyti, rengimo darbo grupės vadovas	Studijų programa	38
SP	Jungtinės studijų programos, kuri užregistruota SKVC ir pradėta vykdyti, rengimo darbo grupės narys	Studijų programa	13
SP	Nacionalinės studijų programos, kuri užregistruota SKVC ir pradėta vykdyti, rengimo darbo grupės vadovas	Studijų programa	20

Veiklos kategorija	Veiklos aprašymas	Vertinimo vienetas	Taškai už vertinimo vienetą
SP	Nacionalinės studijų programos, kuri užregistruota SKVC ir pradėta vykdyti, rengimo darbo grupės narys	Studijų programa	7
SP	Renginio su universiteto absolventais, darbdaviais organizavimas / vedimas	Renginys	4
SP	Projekto paraiškos, kuri nelaimėjo konkurso, rengimo darbo grupės vadovas	Paraiška	6
SP	Projekto paraiškos, kuri nelaimėjo konkurso, rengimo darbo grupės narys	Paraiška	3
SP	Vykdomo edukacinio ir / ar studijų projekto darbo grupės vadovas	Projektas	15
SP	Vykdomo edukacinio ir / ar studijų projekto darbo grupės narys	Projektas	8

EM – elektroninio mokymo veiklos; KK – kvalifikacijos kėlimo veiklos; PO – studijų populiarinimo veiklos; AVA – akademinės veiklos administravimo veiklos; SP – studijų plėtros veiklos.

DARBUOTOJŲ PASTOVIOSIOS ATLYGINIMO DALIES KOEFICIENTŲ DYDŽIAI

1. Pedagoginių ir mokslo darbuotojų pareiginių koeficientų dydžiai.

Minimali koeficiento riba*	Maksimali koeficiento riba	Pareigos
8,1	13,0	Vyriausiasis mokslo darbuotojas / Profesorius
6,5		Vyresnysis mokslo darbuotojas / Docentas
5,5		Mokslo darbuotojas (su daktaro laipsniu) / Lektorius (su daktaro laipsniu)
5,0		Mokslo darbuotojas (be daktaro laipsnio) / Lektorius (be daktaro laipsnio)
4,5		Jaunesnysis mokslo darbuotojas / Asistentas

* pareiginio atlyginimo koeficientas gali būti didinamas iki 3 kartų darbuotojams, vykdantiems tarptautinius ir nacionalinius mokslo, studijų ir technologinės plėtros programų projektus, ūkiskaitinius darbus ir paslaugas.

2. Administracijos ir aptarnaujančių darbuotojų pareiginių koeficientų dydžiai.

Koeficientas			Pareigos	Lygis
minimalus	vidutinis	maksimalus		
27,0			Rektorius	1
18,0			Prorektorius	
15,0			Vyriausiasis finansininkas	
13,0			Dekanas/mokslo instituto direktorius/ vyriausiasis buhalteris	2
11,0			Tarnybos vedėjas	
9,0			Rektoriaus patarėjas /prodekanas	3
5,5-11,5			Laivo (virš 400 t tonažas) darbuotojai, IT darbuotojai, projektus administruojantys darbuotojai	4
6,5	7,0	7,5	Skyriaus, centro, padalinio, laboratorijos vadovas, duomenų apsaugos pareigūnas	5
5,0	5,5	6,0	Vyresnysis specialistas*	6
4,0	4,5	5,0	Specialistas**	7
3,5		4,0	Aukštos kvalifikacijos darbininkas***	8
MMA			Darbininkas****	9

* **vyresnysis specialistas:** vyresnysis specialistas, vyresnysis vadybininkas, vyresnysis vidaus auditorius, vyresnysis buhalteris, vyresnysis ekonomistas, vyresnysis inžinierius, vyresnysis redaktorius, vyresnysis bibliotekininkas, vyresnysis bibliografas, vyresnysis archyvaras, vyresnysis koncertmeisteris, vertėjas, psichologas – konsultantas, vyresnysis laborantas, skyriaus vedėjas (biblioteka), sporto klubo pirmininkas, meno kolektyvo vadovas, vyresnysis metodininkas, instrumentinės grupės vadovas, šokio grupės vadovas, atstovas spaudai, kapelionas, rektoriaus/prorektoriaus referentė, jachtos Odisėja kapitonas, laivo „Brabander“ kapitono vyriausiasis padėjėjas, kapitono antrasis padėjėjas, vyriausiasis mechanikas.

** **specialistas:** specialistas, vadybininkas, inžinierius, inžinierius – chemikas, buhalteris, ekonomistas, kuratorius, bibliotekininkas, archyvaras, fakulteto kabineto, laboratorijos vedėjas, botaninių kolekcijų kuratorius, KU miestelio ūkio dalies vedėjas, infrastruktūros eksploatavimo energetikas, fakulteto administratorius, referentas, inspektorius, sekretorius, fakulteto ūkio skyriaus vedėjas, vyresnysis bendrabučių administratorius, studijų administratorius, sporto klubo instruktorius, laborantas, koncertmeisteris, koncertmeisteris-chormeisteris, lokalaus tinklo administratorius, kokybės vadybininkas, kompiuterinės technikos inžinierius, operatorius, režisierius, studijų koordinatorius, praktikos vedėjas (studentų), plėtos koordinatorius, kompiuterinės klasės administratorius, jūreivis.

*** **aukštos kvalifikacijos darbininkai:** meistras, vairuotojas, mechanizatorius, santechnikas, elektrikas, stalius, stalius-dailidė, naras, kopijavimo operatorius.

**** **darbininkai:** valytojos, apsaugos darbuotojai, budėtojas, kiemsargis, darbininkas, teritorijos prižiūrėtojas, želdinių tvarkytojas, sargas.

Pastaba. Pareigybių sąrašas gali būti keičiamas Rektorius įsakymu.

Klaipėdos universiteto
darbuotojų darbo užmokesčio tvarkos aprašo
4 priedas

ADMINISTRACIJOS IR APTARNAUJANČIŲ DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO TVARKA

1. Bendroji dalis

- 1.1. Darbo užmokesčio nustatymo Universiteto administracijai ir aptarnaujantiems darbuotojams (toliau – Darbuotojai) tvarką (toliau – Tvarka) tvirtina Universiteto taryba.
- 1.2. Darbuotojų darbo užmokestis (toliau – DU) priklauso nuo užimamų pareigų pareiginio atlyginimo koeficiento dydžio.
- 1.3. Universitete sudaromas Darbuotojų pareigybių sąrašas, kurį tvirtina Universiteto rektorius (toliau – Rektorius). Tvarka taikoma pareigybėms pagal patvirtintą etatų sąrašą ir pagal poreikį gali būti papildyta.
- 1.4. Pareigybių aprašymai, kvalifikaciniai reikalavimai, darbo funkcijos, atsakomybės ribos, teisės ir pareigos bei kitos sąlygos yra nustatomos atskirų pareigybių aprašuose, kurie tvirtinami Rektorius arba jo įgalioto asmens įsakymu.
- 1.5. Darbuotojų DU dydis siejamas su darbuotojo užimamų pareigų lygiu ir tam lygiui keliamais reikalavimais.

2. Tvarkoje vartojamos sąvokos.

- 2.1. **Maksimalus koeficiento dydis** – darbo užmokesčio dydis, nustatomas patyrusiam darbuotojui, kvalifikuotai ir profesionaliai atliekančiam savo darbą, kuris atitinka maksimalius atitinkamai pareigybei keliamus reikalavimus.
- 2.2. **Vidutinis koeficiento dydis** – darbo užmokesčio dydis, tarp minimalaus ir maksimalaus dydžių, kuris atitinka tarpinius atitinkamai pareigybei keliamus reikalavimus.
- 2.3. **Minimalus koeficiento dydis** – darbo užmokesčio dydis pareigybei, kuris atitinka minimalius atitinkamai pareigybei keliamus reikalavimus.
- 2.4. **Metinis veiklos vertinimo pokalbis** - vienas iš darbuotojų profesinės veiklos priežiūros sistemos galimų atestavimo dalių, tiesioginio vadovo (toliau – Vadovas) ir Darbuotojo susitikimas, per kurį įvertinama Darbuotojo darbinė veikla, praėjusių metų rezultatai ir numatomi ateinančių metų darbai.
- 2.5. **Vertinimo kriterijai** – rodikliai, kuriais remiantis yra vertinama kiekvieno Darbuotojo darbinė veikla. Vertinimo kriterijai yra vienodi visiems vertinamiems Darbuotojams (2 forma).
- 2.6. **Nevertinamieji darbuotojai** – darbuotojai, kurie dirba mažiau kaip 6 mėnesius, arba dirba pagal laikinąją, terminuotą, projektinę darbo sutartį, susitarimus, arba darbuotojai dirbantys nekvalifikuotą darbą.

3. Darbuotojų pareiginio atlyginimo skaičiavimo metodika

- 3.1. Darbuotojų pastovioji darbo užmokesčio dalis apskaičiuojama pagal patvirtintus pareiginių atlyginimų koeficientų dydžius dauginant iš bazinio dydžio (toliau - BD).
- 3.2. Pareiginių atlyginimų koeficientų dydis nustatomas atsižvelgiant į atitinkamo Darbuotojo užimamą pareigybę, jos lygį, vertinimo rezultatus.

3.3. Darbuotojų pareigybės skirstomos į lygius pagal pareigybei keliamus kvalifikacinius, specialiųjų gebėjimų ir kitus reikalavimus (3 priedas):

3.3.1. **1, 2, 3** lygio Darbuotojams nustatomi fiksuoti koeficientai. Šio lygio Darbuotojams nustatomi fiksuoti koeficientai pagal atitinkamai pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus.

3.3.2. **4** lygio Darbuotojams keliama specialiųjų darbo įgūdžių ir kvalifikacijos reikalavimai. Jiems koeficientus nustato Rektorius arba jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į padalinio /projekto vadovo siūlymą.

3.3.3. **5, 6, 7** lygio Darbuotojams koeficientus nustato ir tvirtina Rektorius arba jo įgaliotas asmuo kaip išdėstyta šioje Tvarkoje. Pareiginių atlyginimų koeficientų nustatymui naudojamos santykinės skalės, kuriose apibrėžiamos minimalaus, vidutinio, maksimalaus darbo užmokesčio dydžio ribos pagal balų skaičių (1 lentelė). Šioms pareigybėms nustatomas tik pagrindinių pareigų koeficientas. Papildomoms pareigoms taikomas minimalus koeficientas.

3.3.4. **8, 9** lygio Darbuotojams koeficientus nustato ir tvirtina Rektorius arba jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į Lietuvos Respublikos teisės aktais patvirtintą minimalų darbo užmokestį ir mažiausiai leidžiamą atlygį už kvalifikuotą darbą.

3.4. Pareiginio atlyginimo koeficientą apskaičiuoja Vadovas pagal Darbuotojo pareigybės lygį, atsakomybės lygį, veiklos sudėtingumą ir darbo stažą (1 lentelė). Maksimalus koeficientas priskiriamas 6 balų sumai, vidutinis – 4-5 balų sumai, minimalus – 0-3 balų sumai.

3.5. Darbuotojui priskiriama balų suma ir kiti duomenys nurodomi Vadovo teikime (1 forma).

3.6. Pasirašytas ir patvirtintas Vadovo teikimas saugomas Darbuotojo asmens byloje.

1 lentelė. Pareiginio atlyginimo koeficiento apskaičiavimo kriterijai 5, 6, 7 lygio darbuotojams.

Pareigybės lygis	Minimalus koeficientas	Vidutinis koeficientas	Maksimalus koeficientas	Pastoviosios dalies, koeficiento nustatymo kriterijai								
				Atsakomybės lygis			Veiklos sudėtingumas*			Darbo stažas universitete		
				Administracinis universiteto padalinys	Savarankiškas padalinys (fakultetas, mokslo institutas, informacinių išteklių ir leidybos centras, botanikos sodas)	Padalinys (katedra, laboratorija, fakulteto centras, bendrųjų tarnyba, meno kolektyvai, sporto klubas)	Dirba su išorinėmis informacinėmis sistemomis, teikia duomenis kitoms institucijoms**	Dirba su vidinėmis informacinėmis sistemomis	Bendro raštingumo programos (pvz. Microsoft Office programinė įranga ir t.t.)	>10 m.	5-10 m.	<5m.
5	6,5	7,0	7,5	2	1	0	2	1	0	2	1	0
6	5,0	5,5	6,0	2	1	0	2	1	0	2	1	0
7	4,0	4,5	5,0	2	1	0	2	1	0	2	1	0

*darbuotojo pareigybių aprašuose nurodoma, su kokia informacine sistema darbuotojas dirba, kokius ir kokiai išorinei institucijai teikia duomenis.

** išskyrus projektines veiklas.

4. Darbuotojų veiklos vertinimo paskirtis ir tikslai

4.1. Darbuotojams gali būti mokama pareiginio atlyginimo kintama dalis, atsižvelgiant į metinius vertinimo rezultatus, kurios dydį kiekvienais metais tvirtina Rektorius įsakymu, atsižvelgdamas į Universiteto finansines galimybes.

4.2 Metinio Darbuotojų veiklos vertinimo pokalbio tikslai:

- 4.2.1. analizuoti Darbuotojo veiklą ir skatinti atsakomybę už savo veiklos rezultatus;
- 4.2.2. analizuoti Darbuotojo kompetencijų vertinimo rezultatus;
- 4.2.3. nustatyti privalumus ir tobulintinas sritis;
- 4.2.4. padėti Darbuotojui tobulėti;
- 4.2.5. įvertinti Darbuotojo atliekamą darbą pagal aiškius kriterijus;
- 4.2.6. suteikti Darbuotojui grįžtamąjį ryšį apie jo atliekamą darbą;
- 4.2.7. didinti Darbuotojo motyvaciją tobulėti;
- 4.2.8. nustatyti Darbuotojo mokymosi ir kvalifikacijos tobulinimo poreikius;
- 4.2.9. išsiaiškinti Darbuotojo prioritetus ir lūkesčius.

5. Darbuotojų veiklos vertinimas

5.1. Vadovas įvertina pavaldžius Darbuotojus pagal 2 formoje nurodytus veiklos vertinimo kriterijus.

5.2. Metinis veiklos vertinimo pokalbis (toliau – Pokalbis) turi būti, atliekamas kartą per metus lapkričio mėnesį pagal iš anksto su darbuotojais aptartą pokalbių grafiką.

5.3. Pasiruošimas Pokalbiui:

- 5.3.1. apie Pokalbį Darbuotojui pranešama prieš 2-3 savaites;
- 5.3.2. rengdamasis Pokalbiui, Vadovas pateikia Darbuotojui užpildyti metinio veiklos vertinimo pokalbio anketą (toliau – Anketa), padėsiančią pasirengti Pokalbiui (3 forma);
- 5.3.3. Darbuotojas pateikia užpildytą Anketa Vadovui savaitę prieš pokalbį;
- 5.3.4. prieš Pokalbį Vadovas, atsižvelgdamas į praėjusių metų Pokalbio duomenis bei kitus svarbius dokumentus, užpildo Darbuotojo veiklos įvertinimo 2 formą.

5.4. Pokalbio metu turi būti laikomasi šių nuostatų:

- 5.4.1. Vadovas palaiko ir ugdo, o ne teisia Darbuotoją;
- 5.4.2. aptariami ir analizuojami Darbuotojo veiklos, elgesio faktai, o ne asmenybės bruožai.

5.5. Vadovas, vertindamas Darbuotojo veiklą, kiekvieną vertinimo kriterijų įvertina balais.

5.6. Galutinis įvertinimas koreguojamas ir apskaičiuojamas Pokalbio su Darbuotoju metu, aptarus ir suskaičiavus kiekvieno kriterijaus vertinimo balų sumą.

5.7. Visos vertinimo išvados ir siūlymai teikiami Universiteto Rektoriui/prorektoriui (pagal pavaldumą).

5.8. Užpildyta galutinė veiklos įvertinimo 2 forma saugojama Darbuotojo asmens byloje.

5.9. Pokalbio turinys ir Anketos duomenys yra konfidencialūs ir viešai neskelbiami.

5.10. Darbuotojui nesutinkant su vertinimo rezultatais, ginčą sprendžia Rektorius ar prorektorius pagal kuriojamą sritį.

5.11. Darbuotojo, negalinčio dalyvauti Pokalbyje dėl svarbių pateisinančių priežasčių, veikla gali būti vertinama ir jam nedalyvaujant, pagal pateiktą vertinimo išvadą, jei yra Darbuotojo rašytinis prašymas (išskyrus atvejus, kai veikla Vadovo yra įvertinta patenkinamai arba

nepatenkinamai). Prorektorius pagal kuruojamą sritį sprendžia, ar tenkinti Darbuotojo parąšymą atlikti jo veiklos vertinimą jam nedalyvaujant.

5.12. Po Universiteto biudžeto patvirtinimo išleidžiamas Rektoriaus įsakymas dėl numatytos kintamosios dalies dydžio.

5.13. Pagal patvirtintą Universiteto biudžetą vieno balo piniginė vertė apskaičiuojama: padaliniui skirtą mėnesinę pinigų sumą dalinant iš padalinio Darbuotojų surinktos balų sumos.

5.14 Kintamoji darbo užmokesčio dalis gali būti nenustatoma, jei Universiteto finansiniai pajėgumai yra nepakankami.