

PATVIRTINTA
Kauno technologijos universiteto
tarybos 2013 m. spalio 24 d.
nutarimu Nr. V7-T-15

PRITARTA
Kauno technologijos universiteto
senato 2013 m. rugsėjo 18 d.
nutarimu Nr. V3-S-50

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO NUOSTATAI

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno technologijos universiteto darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatai (toliau – Nuostatai) nustato Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) darbuotojų darbo užmokesčio sandarą, jo nustatymo ir įforminimo tvarką, kitus darbo apmokėjimo principus.

2. Nuostatų tikslas – nustatyti bendrą Universiteto darbuotojų darbo užmokesčio sistemą, kuri leistų tinkamai įvertinti kiekvieno darbuotojo indėlį, orientuotą darbuotojus siekti Universiteto tikslų, būtų konkurencinga rinkos atžvilgiu, skatintų kūrybišką ir lanksčią veiklą, atitiktų darbo užmokesčio sistemos vidinio lygiavertiškumo, išorinio konkurencingumo ir individualaus įvertinimo principus, apibrėžtus Nuostatuose.

3. Nuostatai parengti įgyvendinant Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo (Žin., 2009, Nr. 54-2140) 7 straipsnio 2 dalies 7 punkte ir Universiteto statuto (Žin., 2010, Nr. 144-7364; 2012, Nr. 81-4339) 17 punkto 11 papunktyje nustatytą teisę.

4. Šiuose Nuostatuose vartojamos sąvokos:

4.1. **Darbuotojas** – pagal darbo sutartį Universitete už atlygį dirbantis fizinis asmuo.

4.2. **Padalinys** – tai pirmojo lygmens akademinis padalinys ir neakademinis padalinys.

4.3. **Akademinis padalinys** – fakultetas, fakulteto katedra, mokslo institutas, mokslo centras, mokslo ir studijų centras, menų centras ar kitas jiems prilygintas padalinys, kurio pagrindinė veikla yra studijų vykdymas ir (arba) moksliniai tyrimai ir eksperimentinė (socialinė, kultūrinė) plėtra.

4.4. **Pirmojo lygmens akademinis padalinys** – fakultetas, mokslo institutas ar mokslo centras, neįeinantis į kitų padalinių sudėtį.

4.5. **Neakademinis padalinys** – administracijos ir aptarnavimo padalinys, reikalingas Universiteto studijų, mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros, ūkinės veiklos uždaviniams įgyvendinti.

4.6. **Dėstytojas** – asmuo, ugdantis ir mokantis studentus ir klausytojus Universitete, einantis profesoriaus, docento, lektoriaus ar asistento pareigas. Projekto eksperto dėstytojo pareigos prilyginamos dėstytojo pareigoms.

4.7. **Mokslo darbuotojas** – tyrėjas, einantis vyriausiojo mokslo darbuotojo, vyresniojo mokslo darbuotojo, mokslo darbuotojo ar jaunesniojo mokslo darbuotojo pareigas, mokslininkas stažuotojas. Projekto mokslo darbuotojo pareigos prilyginamos mokslo darbuotojo pareigoms.

4.8. **Universiteto ir pirmojo lygmens akademinio padalinio vadovas** – rektorius, prorektorius, fakulteto dekanas, prodekanas, kito pirmojo lygmens akademinio padalinio vadovas ir jo pavaduotojas.

4.9. **Akademiniai darbuotojai** – dėstytojai, mokslo darbuotojai ir kiti tyrėjai.

4.10. **Administracijos ir aptarnavimo darbuotojai** – neakademini personalas, būtinas Universiteto ir jo padalinių administracinėms funkcijoms atlikti, taip pat administracijos ir kitų darbuotojų, reikalingų Universiteto studijų, mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros projektams, ūkinės veiklos uždaviniams įgyvendinti.

4.11. **Darbo užmokestis** – atlygis už darbą, apimantis pastovų darbo užmokestį (pagal darbo sutartį) ir kintamą (papildomą darbo užmokestį), bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamą darbuotojui už jo atliktą darbą.

4.12. **Pastovus mėnesinis darbo užmokestis** – pagrindinė darbuotojo darbo užmokesčio sudedamoji dalis, išreikšta pareiginės algos koeficientu, kuris yra siejamas su darbuotojo pareigybės lygiu ar kategorija. Pastovus mėnesinis darbo užmokestis apskaičiuojamas atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio (BD) ir apvalinant taip, kad paskutinis skaitmuo būtų 0 arba 5. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus baziniam dydžiui (BD).

4.13. **Pastovus valandinis darbo užmokestis** – pagrindinė darbuotojo darbo užmokesčio sudedamoji dalis, siejama su darbuotojo pareigybės lygiu ar kategorija, apskaičiuota remiantis mėnesinio darbo užmokesčio dydžiu.

4.14. **Bazinis dydis (BD)** – rodiklis, skirtas pastoviam mėnesinio darbo užmokesčio dydžiui nustatyti, kuris yra susietas su pareiginės algos koeficientu.

4.15. **Kintamas darbo užmokestis** – sudedamoji darbo užmokesčio dalis, kuri apima priemokas, išmokas ir priedus.

4.16. **Priemoka** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, mokama už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą, už suteiktas paslaugas ūkio subjektams ir projektinę veiklą.

4.17. **Išmoka** – Kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais.

4.18. **Priedas** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, mokama darbuotojams:

4.18.1. akademiniams darbuotojams, einantiems katedros vedėjo, Universiteto instituto (centro), fakulteto instituto (centro) direktoriaus pareigas yra mokamas pastovus mėnesinis priedas

už vadovavimo funkcijų vykdymą; pedagogams, dėstantiems užsienio kalba; akademiniams darbuotojams, dalyvaujantiems akademinės veiklos darbo grupėse ir komisijose; į kolegialius valdymo organus išrinktiems darbuotojams už priskirtų funkcijų vykdymą; akademiniams darbuotojams už iš anksto nesuplanuotų, raštu suformuluotų, darbuotojo sutikimu atliekamų užduočių, viršijančių nustatytą darbo krūvį, vykdymą; metinis priedas gali būti mokamas už organizacinį darbą, papildomą indėlį;

4.18.2. administracijos ir aptarnavimo personalo darbuotojams gali būti mokamas priedas už iš anksto nesuplanuotų, raštu suformuluotų, darbuotojo sutikimu atliekamų užduočių, viršijančių nustatytą darbo krūvį, vykdymą; metinis ar ketvirtinis priedas už pasiektus rezultatus, už papildomą indėlį.

4.19. **Neindeksuotas metinis priedas** – nustatytas fiksuotas procentinis metinio priedo dydis, kuris gali kisti priklausomai nuo padalinio ir Universiteto finansinių, individualių darbuotojo rezultatų.

4.20. **Darbo užmokesčio sistemos principai:**

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

4.20.2. **išorinis konkurencingumas** – darbo užmokesčio sistema, atitinkanti principą, kad darbuotojams mokamas darbo užmokestis yra palyginamas su tos pačios vertės pareigybe Lietuvos atlygio rinkoje.

4.20.3. **individualus įvertinimas** – darbo užmokesčio sistema, atitinkanti principą, kad darbuotojo darbo užmokestis yra diferencijuojamas atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją, darbo patirtį ir (ar) metinį veiklos įvertinimą.

4.21. **Pareigybės lygis** – administracijos ir aptarnavimo darbuotojų pareigybės vertė, nurodanti jos sudėtingumą, atsakomybės lygį ir svarbą Universiteto veiklai.

4.22. **Pareigybių struktūra** – administracijos ir aptarnavimo darbuotojų skirtingų pareigybių sugrupavimas, nurodantis Universiteto struktūrą ir leidžiantis susieti pareigybes su Lietuvos atlyginimų rinka.

4.23. **Pareigybės kategorija** – akademiniam darbuotojui atestavimo ir konkursų metu priskirta atitinkama kategorija, siejama su tiesiogine darbuotojo kompetencija, kuri yra pagrindinis kriterijus pastoviam darbo užmokesčiui nustatyti.

4.24. **Metinis veiklos vertinimas** – darbuotojų veiklos vertinimo sistema, kuri apima tikslų iškėlimą, tarpinę veiklos peržiūrą ir veiklos vertinimą. Metinis veiklos vertinimas skirtas skatinti Universiteto darbuotojus siekti Universiteto, padalinio ir individualių tikslų, suteikti galimybę

įvertinti darbuotojo metinius darbo rezultatus, peržiūrėti pastovų mėnesinį darbo užmokesį, susieti darbuotojo metinius rezultatus su metiniu priedu.

4.25. **Darbo užmokesčio lyginamoji vertė** (toliau – lyginamoji vertė) (angl. *Compa – ratio*) – individualaus darbuotojo darbo užmokesčio santykis su Lietuvos atlygio rinkoje mokamu darbo užmokesčiu už tokio paties sudėtingumo darbą.

5. Kitos Nuostatuose vartojamos sąvokos apibrėžtos Mokslo ir studijų įstatyme, Darbo kodekse, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimuose ir Universiteto statute.

II. AKADEMINIŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMAS

6. Akademinių darbuotojų darbo užmokesčio sandara:

6.1. pastovus mėnesinis ar valandinis darbo užmokestis;

6.2. kintamas darbo užmokestis:

6.2.1. priemokos;

6.2.2. išmokos;

6.2.3. priedai;

6.2.4. metinis priedas.

III. AKADEMINIŲ DARBUOTOJŲ PASTOVAUS MĖNESINIO DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS

7. Akademinių darbuotojų pastovus mėnesinis darbo užmokestis nustatomas pagal pareigybės kategoriją. Akademinio darbuotojo priskyrimas pareigybių kategorijoms atliekamas vadovaujantis Universiteto dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo ir konkursų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašu (toliau – Aprašas). Atsižvelgiant į Apraše nustatytus kvalifikacinius reikalavimus, 12 akademinių darbuotojų pareigybių kategorijų yra grupuojamos į kategorijų grupes:

7.1. D1 – D2 – asistentų, jaunesniųjų mokslo darbuotojų;

7.2. C1 – C3 – lektorių, mokslo darbuotojų;

7.3. B1 – B3 – docentų, vyresniųjų mokslo darbuotojų;

7.4. A1 – A4 – profesorių, vyriausiųjų mokslo darbuotojų.

8. Kiekviena akademinių darbuotojų kategorijų grupė turi minimalią ir maksimalią pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ribą, kuri persidengia tarp pareigybių kategorijų:

8.1. asistentų, jaunesniųjų mokslo darbuotojų D2 maksimali pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio riba lygi lektorių, mokslo darbuotojų C1 minimaliai pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ribai;

8.2. lektorių, mokslo darbuotojų C3 maksimali pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio riba lygi docentų, vyresniųjų mokslo darbuotojų B1 minimaliai pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ribai;

8.3. docentų, vyresniųjų mokslo darbuotojų B3 maksimali pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio riba lygi profesorių, vyriausiųjų mokslo darbuotojų A1 minimaliai pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ribai.

9. Akademinių darbuotojų kategorijų grupių pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ribas, išklausiusi Universiteto darbuotojų profesinės sąjungos ir Senato nuomonę, rektoriaus teikimu nustato ir tvirtina Universiteto Taryba.

10. Akademinių darbuotojų pastovų mėnesinį darbo užmokestį, susietą su baziniu dydžiu (BD), pagal pareigybių kategorijas nustato ir tvirtina rektorius, vadovaudamasis Universiteto Tarybos nustatytais pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ribomis.

11. Ateinančių finansinių metų bazinį dydį (BD), atsižvelgusi į infliacijos pokyčius, finansines Universiteto galimybes, pajamų ir išlaidų sąmatą, išklausiusi Senato nuomonę, rektoriaus teikimu nustato ir tvirtina Universiteto Taryba.

12. Išimties tvarka išskirtinės kompetencijos dėstytojams ar mokslo darbuotojams, rektorius, atsižvelgęs į Universiteto atestacijos ir konkursų komisijos nuomonę, gali pritaikyti pastovų mėnesinį darbo užmokestį koreguojantį koeficientą.

13. Dėstytojo (mokslo darbuotojo) kadencijai nustatytas pastovus mėnesinis darbo užmokestis gali būti peržiūrimas penkerių metų kadencijos laikotarpiu. Pirmojo lygmens akademinio padalinio vadovas, gavęs akademinio darbuotojo prašymą dėl pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio peržiūrėjimo už pasiektus veiklos rodiklius, teikia rektoriui universitetinės dėstytojų (mokslo darbuotojų) atestacijos ir konkursų komisijos išvadą dėl dėstytojo (mokslo darbuotojo) reikalavimų per kadenciją viršijimo ir teikimą (T2 forma) peržiūrėti dėstytojo (mokslo darbuotojo) pastovų mėnesinio darbo užmokesčio dydį.

14. Akademinių darbuotojų kategorijų grupių minimalių ir maksimalių pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ribų peržiūra gali vykti vieną kartą metuose per pirmąjį ketvirtį, atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

14.1. finansinius Universiteto veiklos rezultatus;

14.2. darbo užmokesčio kaitą rinkoje;

14.3. Universiteto Tarybos patvirtintas pajamų ir išlaidų sąmatoje numatytas didesnes (palyginti su praėjusiais metais) darbo užmokesčio fondo lėšas.

15. Pedagoginio darbo valandiniai įkainiai apskaičiuojami remiantis akademinio darbuotojo pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio dydžiu pagal priskirtą pareigybės kategoriją ir yra tvirtinami rektoriaus įsakymu.

16. Projekto ekspertų dėstytojų, mokslo darbuotojų ir projektą vykdančių kitų tyrėjų pastovų mėnesinį ar valandinį darbo užmokestį pagal finansuotojo nustatytas darbo apmokėjimo sąlygas įsakymu tvirtina rektorius.

17. Projektinę veiklą, neformalų švietimą vykdančių akademinį darbuotojų mėnesinis ar valandinis darbo užmokestis negali viršyti 400 procentų pagrindinės (atitinkamos) pareigybės (viso etato) pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ir yra suformuojamas iš projektų finansavimo lėšų, atsižvelgiant į projekto finansuotojo reikalavimus.

18. Kviestiniams dėstytojams ir mokslo darbuotojams pastovų mėnesinį ar valandinį darbo užmokestį, atsižvelgęs į Universiteto atestacijos ir konkursų komisijos nuomonę, vadovaudamasis Nuostatų 2 punktu, laikydamasis Universiteto Tarybos patvirtintos metinės pajamų ir išlaidų sąmatos, nustato rektorius.

19. Akademinį darbuotojų pastovus mėnesinis ar valandinis darbo užmokestis suformuojamas iš valstybės biudžeto asignavimų sudaryto darbo užmokesčio fondo lėšų ir (ar) nuosavų Universiteto lėšų (pajamų už teikiamas paslaugas), ir (ar) projektų finansavimo lėšų.

20. Projekto ekspertų dėstytojų, mokslo darbuotojų ir projektą vykdančių kitų tyrėjų pastovus mėnesinis ar valandinis darbo užmokestis suformuojamas iš projektų finansavimo lėšų ir (ar) nuosavų Universiteto lėšų (pajamų už teikiamas paslaugas).

IV. AKADEMINIŲ DARBUOTOJŲ KINTAMO DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS

21. Priemokos gali būti mokamos:

21.1. už laikinai nesančio darbuotojo funkcijų (pareigų) vykdymą gali būti mokama priemoka iki 100 procentų pavaduojančio darbuotojo pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio, kuri turi būti adekvati realiai išaugusiam darbo krūviui (neviršijant LR DK 144 str. numatyto maksimalaus darbo krūvio). Pavaduojant darbuotoją jo kasmetinių atostogų metu priemoka netaikoma;

21.2. už užsakomąją veiklą, Universiteto suteiktas paslaugas ūkio subjektams ir kitus mokslo ar studijų projektus gali būti mokama priemoka, kuri negali viršyti 400 procentų pagrindinės pareigybės (viso etato) pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ir yra suformuojama iš nuosavų Universiteto lėšų fondo ir (ar) iš projektų finansavimo lėšų, atsižvelgiant į projekto finansuotojo reikalavimus.

22. Išmoka gali būti mokama Kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais.

23. Priedai gali būti mokami:

23.1. už iš anksto nesuplanuotų, raštu suformuluotų, darbuotojo sutikimu atliekamų užduočių, viršijančių nustatytą darbo krūvį, vykdymą. Per metus išmokamų priedų suma negali viršyti 90 procentų pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio;

23.2. darbuotojams, einantiems katedrų vedėjų, Universiteto institutų (centrų), fakultetų institutų (centrų) direktorių pareigas, yra mokamas pastovus mėnesinis priedas už vadovavimo funkcijų vykdymą. Pastovių mėnesinių priedų dydžius, Senatui ir Universiteto Tarybai pritarus, nustato ir tvirtina rektorius;

23.3. pedagogams, dėstantiems užsienio kalba, mokamas pastovus mėnesinis priedas, apskaičiuojamas pagal išvestinį valandinį darbo užmokestį, pritaikant 1,2 dydžio koreguojantį koeficientą;

23.4. darbuotojams, dalyvaujantiems akademinės veiklos darbo grupėje, komisijoje (doktorantūros gynimo komisijoje, visų pakopų naujos programos parengimo darbo grupėje ir savianalizės darbo grupėje), mentorystės programoje, gali būti mokamas priedas, kuris negali viršyti 25 procentų darbuotojo pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio. Priedo dydis apskaičiuojamas proporcingai dirbtų dienų skaičiui per laikotarpį, numatytą rektoriaus įsakyme. Už dalyvavimą kitose akademinės veiklos darbo grupėse ir komisijose priedas gali būti mokamas tik patvirtinus rektoriaus įsakymu;

23.5. į kolegialius valdymo organus išrinktiems darbuotojams už priskirtų funkcijų vykdymą: Senato pirmininkui, Senato pirmininko pavaduotojui, Senato sekretoriui, Senato komitetų pirmininkams, fakultetų tarybos pirmininkams, akademinės etikos kolegijos pirmininkui gali būti mokami atskiru Senato nutarimu paskirti priedai.

24. Akademių darbuotojų priemokos (21.1. punktas), išmokos (22.1. punktas) ir priedai (23. punktas) gali būti suformuojami iš valstybės biudžeto asignavimų sudaryto darbo užmokesčio fondo lėšų ir (ar) nuosavų Universiteto lėšų (pajamų už teikiamas paslaugas), ir (ar) projektų finansavimo lėšų.

25. Metinis priedas:

25.1. metinis priedas – tai kintama akademių darbuotojų darbo užmokesčio sudedamoji dalis, susieta su papildomu skatinimu. Neindeksuotas metinis priedas gali sudaryti 8 procentus viso pastovaus metinio darbo užmokesčio;

25.2. nustatytas metinio priedo dydis (procentas), priklausomai nuo Universiteto ir (ar) padalinio finansinių rezultatų, gali būti indeksuojamas nuo 0 iki 1,3 koeficiento;

25.3. detali metinio priedo apskaičiavimo metodika, mokėjimo sąlygos ir tvarka nustatomi atskiru Darbuotojų metinio veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Akademių darbuotojų metinių priedų išmokėjimą padalinio vadovo, žmogiškųjų išteklių ir finansų direktorių teikimu tvirtina rektorius;

25.4. akademių darbuotojų metinis priedas mokamas iš Universiteto nuosavų (pajamų už teikiamas paslaugas) ir (ar) projektų finansavimo lėšų.

V. ADMINISTRACIJOS IR APTARNAVIMO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMAS

26. Administracijos ir aptarnavimo darbuotojų darbo užmokesčio sandara:

26.1. pastovus mėnesinis ar valandinis darbo užmokestis;

26.2. kintamas darbo užmokestis:

26.2.1. priemokos;

26.2.2. išmokos;

26.2.3. priedai;

26.2.4. ketvirtinis priedas;

26.2.5. metinis priedas.

VI. ADMINISTRACIJOS IR APTARNAVIMO DARBUOTOJŲ PASTOVAUS MĖNESINIO DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS

27. Administracijos ir aptarnavimo darbuotojų pastovus mėnesinis darbo užmokestis siejamas su pareigybės lygiu, kuris priskiriamas darbo vertinimo metu atsižvelgiant į pareigybės aprašymą ir šiuos kriterijus:

27.1. išsilavinimą;

27.2. profesinę patirtį;

27.3. vadovavimo lygmenį;

27.4. darbo sudėtingumą;

27.5. atsakomybę;

27.6. sprendimų priėmimo lygį ir veikimo laisvę;

27.7. darbo sąlygas;

27.8. savarankiškumą ir kūrybiškumą darbe.

28. Administracijos ir aptarnavimo darbuotojų pareigybes, atsižvelgiant į pareigybių grupes (2 priedas), vertina atlygio valdymo specialistas kartu su padalinio vadovu. Įvertintos pareigybės priskiriamos atitinkamam lygiui Administracijos ir aptarnavimo darbuotojų pareigybių struktūroje, kuri tvirtinama rektoriaus įsakymu.

29. Kiekvienas administracijos ir aptarnavimo darbuotojų pareigybių lygis turi keturis pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio intervalus:

29.1. I (apatinėje) intervalo dalyje yra darbuotojai, neseniai paaukštinti, tobulinantys gebėjimus;

29.2. II intervalo dalyje – darbuotojai, kompetentingai atliekantys pagrindines savo funkcijas;

29.3. III intervalo dalyje – darbuotojai, puikiai atliekantys pagrindines savo funkcijas, dažnai viršijantys nustatytus rodiklius;

29.4. IV (viršutinėje) intervalo dalyje – išskirtinių rezultatų pasiekiantys darbuotojai, aukšto lygio specialistai, savo srities ekspertai, turintys išskirtinių įgūdžių ir patirties, savo patirtimi darantys didelę įtaką organizacijos kompetencijai.

30. Administracijos ir aptarnavimo darbuotojų pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio minimalias ir maksimalias ribas pagal pareigybių grupes (žr. 2 priedą), išklausiusi Universiteto darbuotojų profesinės sąjungos nuomonę, rektoriaus teikimu nustato ir tvirtina Universiteto Taryba.

31. Darbuotojų pareigybių lygių pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio intervalus, susietus su baziniu dydžiu (BD), nustato ir tvirtina rektorius, vadovaudamasis Universiteto Tarybos nustatytomis pareigybių grupių (2 priedas) pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ribomis.

32. Ateinančių finansinių metų bazinį dydį (BD), atsižvelgusi į infliacijos pokyčius, finansines Universiteto galimybes, pajamų ir išlaidų sąmatą, išklausiusi Senato nuomonę, rektoriaus teikimu nustato ir tvirtina Universiteto Taryba.

33. Pirmojo lygmens akademinų padalinių vadovų ir Administracijos ir aptarnavimo departamentų vadovų pastovus mėnesinis darbo užmokestis negali viršyti A3 kategorijos, profesoriaus ar vyriausiojo mokslo darbuotojo, dviejų pastovių mėnesinių darbo užmokesčių.

34. Universiteto prorektorius pastovus mėnesinis darbo užmokestis negali viršyti A3 kategorijos, profesoriaus ar vyriausiojo mokslo darbuotojo, dviejų su puse pastovių mėnesinių darbo užmokesčių.

35. Išimties tvarka išskirtinės kompetencijos administracijos ir aptarnavimo darbuotojams rektorius, suderinęs su Universiteto Taryba, gali pritaikyti pastovų mėnesinį darbo užmokestį koreguojantį koeficientą.

36. Universiteto rektoriui pastovų mėnesinį darbo užmokestį, įvertinusi Senato nuomonę, nustato Universiteto Taryba.

37. Universiteto rektoriaus pastovus mėnesinis darbo užmokestis negali viršyti A3 kategorijos, profesoriaus ar vyriausiojo mokslo darbuotojo, trijų pastovių mėnesinių darbo užmokesčių.

38. Administracijos ir aptarnavimo darbuotojų valandiniai įkainiai apskaičiuojami remiantis darbuotojo pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio dydžiu pagal priskirtą pareigybės lygį bei intervalą ir yra tvirtinami rektoriaus įsakymu.

39. Projektinę veiklą vykdančių administracijos ir aptarnavimo darbuotojų mėnesinis ar valandinis darbo užmokestis negali viršyti 400 procentų pagrindinės (atitinkamos) pareigybės (viso etato) pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ir yra suformuojamas iš projektų finansavimo lėšų, atsižvelgiant į projekto finansuotojo reikalavimus.

40. Administracijos ir aptarnavimo darbuotojų pastovus mėnesinis darbo užmokestis ir pareigybės lygis tiesioginio vadovo iniciatyva gali būti peržiūrėtas individualiai, jeigu pakito darbuotojo pareigybė ir atsakomybė:

40.1. kvalifikacijos kilimo atveju (pereinant iš specialisto pareigų į vyresniojo specialisto pareigas) rekomenduojama pastovų darbo užmokestį didinti 5–10 procentų;

40.2. keliant į aukštesnes pareigas (pereinant iš specialisto pareigų į vadovo pareigas), rekomenduojama pastovų darbo užmokestį didinti 7–20 procentų.

41. Nuostatų 40 punkte išvardytais atvejais tiesioginis darbuotojo vadovas, suderinęs su aukštesniojo lygio vadovu, Žmogiškųjų išteklių departamento darbuotoju ir Finansų departamento darbuotoju, teikia siūlymą (T2 forma) žmogiškųjų išteklių direktoriui peržiūrėti ir keisti darbuotojo pastovų mėnesinį darbo užmokestį. Pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio pakeitimas yra įforminamas atitinkamo darbo sutarties punkto pakeitimu.

42. Metinį darbuotojų pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio peržiūros procesą vykdo Žmogiškųjų išteklių departamentas kartu su darbuotojo tiesioginiu ir aukštesniojo lygio vadovais, laikydamiesi finansų reguliamine nustatytos lėšų planavimo ir panaudojimo tvarkos.

43. Metinė darbuotojų pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio peržiūra gali vykti vieną kartą metuose per pirmąjį ketvirtį, atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

43.1. darbuotojo praėjusių metų veiklos rezultatus (vadovaujantis Darbuotojų metinio veiklos vertinimo tvarkos aprašu);

43.2. darbo užmokesčio kaitą rinkoje;

43.3. darbuotojo pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio intervalą (29 punktas) ir darbo užmokesčio grupę (44 punktas);

43.4. Universiteto Tarybos patvirtintas pajamų ir išlaidų sąmatoje numatytas didesnes (palyginti su praėjusiais metais) darbo užmokesčio fondo lėšas.

44. Pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio peržiūros metu darbuotojai priskiriami darbo užmokesčio grupėms. Darbuotojai sugrupuojami remiantis individualaus darbo užmokesčio palyginimu su Lietuvos darbo užmokesčio rinkos ir administracijos ir aptarnavimo darbuotojų atlyginimų vidurkiu. Skiriamos keturios darbo užmokesčio grupės:

44.1. I DU grupei priskiriami darbuotojai, kurių darbo užmokesčio lyginamoji vertė yra mažiau negu 80 procentų;

44.2. II DU grupei priskiriami darbuotojai, kurių darbo užmokesčio lyginamoji vertė yra 80–100 procentų;

44.3. III grupei priskiriami darbuotojai, kurių darbo užmokesčio lyginamoji vertė yra 100–120 procentų;

44.4. IV DU grupei priskiriami darbuotojai, kurių darbo užmokesčio lyginamoji vertė yra daugiau negu 120 procentų.

45. Peržiūrint darbuotojo pastovų mėnesinį darbo užmokestį atsižvelgiama į darbo užmokesčio grupę ir darbuotojo metinį veiklos įvertinimo rodiklį (vadovaujantis Darbuotojų metinio veiklos vertinimo tvarkos aprašu). Tokiu būdu nustatomas darbuotojo pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio procentinis pokytis (1 priedas). Keičiantis darbo užmokesčiui pritaikomas koreguojantis koeficientas.

46. Administracijos ir aptarnavimo darbuotojų pastovus mėnesinis ar valandinis darbo užmokestis suformuojamas iš valstybės biudžeto asignavimų sudaryto darbo užmokesčio fondo lėšų ir (ar) nuosavų Universiteto lėšų (pajamų už teikiamas paslaugas), ir (ar) projektų finansavimo lėšų.

VII. ADMINISTRACIJOS IR APTARNAVIMO DARBUOTOJŲ KINTAMO DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS

47. Priemokos gali būti mokamos:

47.1. už laikinai nesančio darbuotojo funkcijų (pareigų) vykdymą gali būti mokama priemoka iki 100 procentų pavaduojančio darbuotojo pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio, kuri turi būti adekvati realiai išaugusiam darbo krūviui (neviršijant LR DK 144 str. numatyto maksimalaus darbo krūvio). Priemokos dydis apskaičiuojamas proporcingai dirbtų dienų skaičiui per laikotarpį, numatytą rektoriaus įsakyme. Pavadojant darbuotoją kasmetinių atostogų atveju priemoka netaikoma;

47.2. darbuotojui už darbą vykdant ūkio subjektų užsakymus ir (ar) projektinę veiklą gali būti mokama priemoka, kuri negali viršyti 400 procentų pagrindinės pareigybės viso etato pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio ir yra suformuojama iš nuosavų Universiteto lėšų fondo ir (ar) iš projektų finansavimo lėšų, atsižvelgiant į projekto finansuotojo reikalavimus;

47.3. administracijos ir aptarnavimo darbuotojų priemokos (47.1. punktas) gali būti suformuojamos iš valstybės biudžeto asignavimų sudaryto darbo užmokesčio fondo lėšų ir (ar) nuosavų Universiteto lėšų (pajamų už teikiamas paslaugas) ir (ar) projektų finansavimo lėšų.

48. Išmoka gali būti mokama Kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais;

48.1. administracijos ir aptarnavimo darbuotojų išmokos gali būti suformuojamos iš valstybės biudžeto asignavimų sudaryto darbo užmokesčio fondo lėšų ir (ar) nuosavų Universiteto lėšų (pajamų už teikiamas paslaugas), ir (ar) projektų finansavimo lėšų.

49. Priedai gali būti mokami:

49.1. už iš anksto nesuplanuotų, raštu suformuluotų, darbuotojo sutikimu atliekamų užduočių, viršijančių nustatytą darbo krūvį, vykdymą. Per metus išmokamų priedų suma negali viršyti 90 procentų pastovaus mėnesinio darbo užmokesčio.

49.2. ketvirtinis priedas yra kintama darbo užmokesčio sudedamoji dalis, priklausanti nuo individualių darbuotojo, padalinio ir Universiteto rezultatų (vadovaujantis Darbuotojų metinio veiklos vertinimo tvarkos aprašu). Ketvirtinis priedas gali būti mokamas tik Darbuotojų metinio veiklos vertinimo tvarkos apraše išvardytoms pareigybėms ir yra nustatomas atsižvelgiant į nustatytus darbo rodiklius bei išdirbio normas ir (ar) darbuotojo pritrauktą lėšų ir (ar) užsakomųjų darbų ir projektų vertę;

49.2.1. ketvirtinis priedas gali sudaryti 1 procentą užsakomųjų darbų ir projektų vertės. Kelių darbuotojų atsakomybės pasidalijimo atveju ketvirtinis priedas (1 procentas) skaidomas atitinkamam darbuotojų skaičiui, atsižvelgiant į kiekvieno darbuotojo indėlį. Ketvirtinio priedo dydis (procentas) gali būti keičiamas atskiru rektoriaus įsakymu. Kitais nurodytais atvejais (49.2. punktą) ketvirtinis priedas nustatomas atskiru rektoriaus įsakymu;

49.2.2. darbuotojams, kuriems yra numatyta ketvirtinio priedo galimybė, metinis priedas netaikomas;

49.3. metinis priedas yra kintama darbo užmokesčio sudedamoji dalis, priklausanti nuo individualių darbuotojo, padalinio ir Universiteto rezultatų (vadovaujantis metinio veiklos vertinimo tvarkos aprašu). Neindeksuotas metinis priedas gali sudaryti 8 proc. viso pastovaus metinio darbo užmokesčio;

49.4. nustatytas metinio priedo dydis (procentas) kinta priklausomai nuo metinių tikslų įvertinimo, Universiteto ir padalinio finansinių rezultatų ir yra indeksuojamas nuo 0 iki 1,3 koeficiento (vadovaujantis Darbuotojų metinio veiklos vertinimo tvarkos aprašu);

49.5. detali metinio priedo apskaičiavimo metodika, mokėjimo sąlygos ir tvarka nustatomi atskiru Darbuotojų metinio veiklos vertinimo tvarkos aprašu;

49.6. administracijos ir aptarnavimo darbuotojų metinių ir (ar) ketvirtinių priedų išmokėjimą padalinio vadovo, žmogiškųjų išteklių ir finansų direktorių teikimu tvirtina rektorius;

49.7. administracijos ir aptarnavimo darbuotojų metinis ir (ar) ketvirtinis priedas formuojamas iš nuosavų Universiteto lėšų (pajamų už teikiamas paslaugas) ir (ar) projektų finansavimo lėšų.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

50. Universiteto darbo užmokesčio lėšos planuojamos ir tvarkomos sudarant padalinių pajamų ir išlaidų sąmatas. Darbo užmokesčio planavimo procesą vykdo Finansų ir Žmogiškųjų išteklių departamentai kartu su padalinių vadovais. Padalinių pajamų ir išlaidų sąmatų sudarymą reglamentuoja Universiteto lėšų ir nuosavybės teise valdomo turto valdymo, naudojimo ir disponavimo jais tvarka ir finansų reguliavimas. Universiteto lėšų valdytojai darbo užmokesčio lėšas valdo, naudoja ir disponuoja jomis neviršydami pajamų ir išlaidų sąmatų, taip pat projektų

lėšų. Darbo užmokesčio lėšų valdymas, naudojimas ir disponavimas jomis detalizuojamas rektoriaus tvirtinamame finansų reguliavime.

51. Darbo užmokestis Universiteto darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį Kolektyvinėje ir darbo sutartyse nurodytais terminais.

52. Esant raštiškam darbuotojo prašymui, darbo užmokestis mokamas kartą per mėnesį.

53. Metiniai ar ketvirtiniai priedai neskiriami darbuotojui, kuriam per pastaruosius 12 mėnesių buvo paskirta drausminė nuobauda.

54. Metiniai ar ketvirtiniai priedai ir priemokos mažinami arba nemokami Universitetui ar jo padaliniui nesurinkus tam tikslui lėšų.

55. Esant lėšų trūkumui, metiniai ar ketvirtiniai priedai gali būti išmokami kitais metais Universitetui ar jo padaliniui surinkus tam tikslui lėšų.

56. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimus, kuriuose yra numatomi bazinės mėnesinės algos ir bazinio valandinio atlygio pokyčiai, gali būti atitinkamai keičiamas BD dydis.

57. Už viršvalandžius, darbą naktį, poilsio ir švenčių dienomis mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

58. Universiteto Taryba, rektoriaus teikimu įvertinusi Universiteto Senato siūlymus ir Darbuotojų profesinės sąjungos nuomonę, priima ir keičia Universiteto darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatus.

Kauno technologijos universiteto
darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatų
1 priedas

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETO
ADMINISTRACIJOS IR APTARNAVIMO DARBUOTOJŲ PASTOVAUS MĖNESINIO
DARBO UŽMOKESČIO PERSPEKTYVINIS POKYTIS, SUSIETAS SU METINIO VEIKLOS
ĮVERTINIMO REZULTATU

Veiklos vertinimas	Darbo užmokesčio grupė			
	I grupė	II grupė	III grupė	IV grupė
1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
1,6	2,0 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %
2	5,0 %	3,0 %	2,0 %	0,0 %
2,6	7,5 %	5,0 %	3,5 %	1,0 %
3	9,5 %	7,0 %	5,0 %	1,5 %

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETO**ADMINISTRACIJOS IR APTARNAVIMO DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ GRUPĖS**

Darbuotojų pareigybių grupės	Pareigybių lygiai	Pareigybių pavyzdžiai
Aptarnaujantys ir kiti pagalbiniai darbuotojai	7–9	Darbininkas Budėtojas Mechanikas Administratorius Jaunesnysis laborantas
Specialistai, specializuoti veiklą aptarnaujantys darbuotojai	10–12	Referentas Buhalteris Laborantas Kordinatorius Administratorius Projekto administratorius Vadybininkas Inžinierius Programuotojas Valdytojas Laboratorijos vedėjas
Vadovai, vyresnieji specialistai	13–15	Vyresnysis buhalteris Analitikas Inžinierius Programuotojas Projekto vadovas Laboratorijos vedėjas Grupės vadovas Skyriaus vadovas Centro vadovas Direktorius
Vyriausieji specialistai, ekspertai, padalinio vadovai, direktoriai, aukščiausioji vadovybė	16–21	Projekto vadovas Skyriaus vadovas Centro vadovas Prodekanas Instituto direktorius Direktorius Dekanas Prorektorius
Organizacijos vadovas	23	Rektorius

Kauno technologijos universiteto
darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatų
3 priedas

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETO DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO STRUKTŪRA

AKADEMINIŲ DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO STRUKTŪRA	ADMINISTRACIJOS IR APTARNAVIMO DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO STRUKTŪRA
<p>Pastovaus darbo užmokesčio sudedamosios dalys</p> <p>Pastovus mėnesinis / valandinis darbo užmokestis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pagal pareigybės kategoriją. • Už projektinę veiklą, neformalų švietimą iki 400 proc. pagrindinės pareigybės mėnesinio DU. • Išimties tvarka išskirtinės kompetencijos darbuotojams rektorius, atsižvelgęs į Universiteto atestacijos ir konkursų komisijos nuomonę, gali pritaikyti pastovų mėnesinį darbo užmokestį koreguojantį koeficientą. • Kviestiniams dėstytojams ir mokslo darbuotojams pastovų DU nustato rektorius, atsižvelgęs į Universiteto atestacijos ir konkursų komisijos nuomonę. 	<p>Pastovaus darbo užmokesčio sudedamosios dalys</p> <p>Pastovus mėnesinis / valandinis darbo užmokestis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pagal pareigybės lygį ir intervalą. • Už projektinę veiklą iki 400 proc. pagrindinės pareigybės mėnesinio DU. • Išimties tvarka išskirtinės kompetencijos darbuotojams rektorius, suderinęs su Universiteto Taryba, gali pritaikyti pastovų mėnesinį darbo užmokestį koreguojantį koeficientą.
<p>Kintamo darbo užmokesčio sudedamosios dalys</p> <p>Priemoka Už laikinai nesančio darbuotojo funkcijų vykdymą. <i>(pavaduojant darbuotojo kasmetinių atostogų metu priemoka netaikoma)</i></p> <p>Už Universiteto suteiktas paslaugas ūkio subjektams ir kitus mokslo ar studijų projektus.</p>	<p>Kintamo darbo užmokesčio sudedamosios dalys</p> <p>Priemoka Už laikinai nesančio darbuotojo funkcijų vykdymą. <i>(pavaduojant darbuotojo kasmetinių atostogų metu priemoka netaikoma)</i></p> <p>Už Universiteto suteiktas paslaugas ūkio subjektams ir projektinės veiklos vykdymą.</p>

<p>Priedas Už iš anksto nesusiplanuotų užduočių, viršijančių nustatytą darbo krūvį, vykdymą</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iki 90 proc. pastovaus mėnesinio DU. • Per metus išmokų suma negali viršyti 90 proc. 	<p>Priedas Už iš anksto nesusiplanuotų užduočių, viršijančių nustatytą darbo krūvį, vykdymą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iki 90 proc. pastovaus mėnesinio DU. • Per metus išmokų suma negali viršyti 90 proc.
<p>Pastovus priedas Už vadovavimo funkcijų vykdymą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nustatomas rektorius įsakymu. 		
<p>Už dėstymą užsienio kalba.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pagal išvestinį valandinį darbo užmokestį pritaikant 1,2 dydžio koeficientą. 		
<p>Į kolegialius valdymo organus išrinktiems darbuotojams už priskirtų funkcijų vykdymą. Už dalyvavimą akademinės veiklos darbo grupėse ir komisijose (doktorantūros gynimo komisijoje, visų pakopų naujos programos parengimo ir savianalizės darbo grupėse), akademinėjų mentorių programoje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atskiru Senato nutarimu. • Iki 25 proc. pastovaus mėnesinio DU. 		
<p>-</p>		<p>Ketvirtinis priedas: Už individualius darbuotojo (Darbuotojų metinio veiklos vertinimo tvarkos apraše išvardytoms pareigybėms), padalinio ir organizacijos rezultatus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nustatomas atsižvelgiant į nustatytus darbo rodiklius bei išdirbio normas ir (ar) pritrauktų lėšų, ir (ar) užsakomųjų projektų vertę. • Gali sudaryti 1 proc. nuo užsakomųjų projektų vertės. • Kitais atvejais ketvirtinis priedas nustatomas atskiru rektorius įsakymu.
<p>Metinis priedas Papildomas skatinimas, susietas su padalinio ir Universiteto finansiniais rezultatais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 8 proc. viso metinio pastovaus DU. • Nustatytas procentas indeksuojamas nuo 0 iki 1,3 koeficiento. 	<p>Metinis priedas Papildomas skatinimas susietas su padalinio ir Universiteto finansiniais rezultatais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 8 proc. viso metinio pastovaus DU. • Nustatytas procentas indeksuojamas nuo 0 iki 1,3 koeficiento.