



VYTAUTO
DIDŽIOJO
UNIVERSITETAS
MCMXXII

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO TARYBA

NUTARIMAS

DĖL VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO TVARKOS APRAŠO PAKEITIMŲ

2023 m. sausio 12 d. Nr. TA-N-4

Kaunas

Atsižvelgdama į Vytauto Didžiojo universiteto (toliau – Universitetas) rektoriaus 2023 m. sausio 5 d. teikimą „Dėl Vytauto Didžiojo universiteto darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarkos aprašo pakeitimų“ ir vadovaudamasi Universiteto statuto 17 straipsnio 4 punktu, taip pat Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo (2009-04-30 patvirtinta LR Seimo Nr. XI-242, *Valstybės žinios*, 2009-05-12, Nr. 54-2140, galiojanti suvestinė redakcija nuo 2022-01-01) 27 straipsnio 2 dalies 4 punktu, Universiteto Taryba

n u t a r i a pakeisti Universiteto darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarkos aprašą išdėstant jį nauja redakcija (pridedama).

Pirmininkė

Diana VILYTĖ

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO TVARKOS APRAŠAS

1. Vytauto Didžiojo universiteto darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja darbo užmokesčio nustatymo ir įforminimo tvarką bei sąlygas Vytauto Didžiojo universitete (toliau – Universitetas).

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Mokslo ir studijų įstatymu, Universiteto Statutu ir kitais teisės aktais.

3. Pagrindinės Aprašo sąvokos ir santrumpos:

3.1. Darbo užmokestis – atlygis už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį, kurį sudaro atlyginimas (bazinė mėnesinė alga arba bazinis valandinis atlygis) ir darbuotojui skiriami priedai, priemokos bei vienkartinės išmokos.

3.2. Atlyginimas – pagrindinė darbo užmokesčio sudedamoji dalis, darbuotojui mokama už darbą pagal darbo sutartį.

3.3. Priedas, priemoka, vienkartinė išmoka – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, paskirta rektoriaus ar jo įgalioto asmens.

3.4. BMA – Vytauto Didžiojo universiteto patvirtintas bazinis mėnesinis atlyginimo koeficientas, kurį sudaro 57 eurų.

3.5. MMA – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta minimalioji mėnesinė alga.

3.6. VTA – valandinis tarifinis atlygis.

4. Šis Aprašas reglamentuoja:

4.1. Atlyginimo ir mokslingumo priemonių nustatymą Universiteto dėstytojams ir mokslo darbuotojams, užėjusiems pareigas viešo konkurso būdu (1 priedas „Vytauto Didžiojo universiteto dėstytojų ir mokslo darbuotojų, viešo konkurso būdu užėjusių pareigas, atlyginimo koeficiento ir mokslingumo priemonių nustatymo metodika“).

4.2. Atlyginimo nustatymą kviestiniams Universiteto dėstytojams ir mokslo darbuotojams, darbinamiems pagal terminuotas darbo sutartis (2 priedas „Vytauto Didžiojo universiteto kviestinių dėstytojų ir mokslo darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, atlyginimo koeficiento nustatymo metodika“).

4.3. Atlyginimo nustatymą Universiteto administracijos ir kito neakademinio personalo darbuotojams (3 priedas „Vytauto Didžiojo universiteto administracijos ir kito neakademinio personalo atlyginimo koeficiento nustatymo metodika“).

4.4. Priedų, priemonių, vienkartinių išmokų ir materialinių pašalpų Universiteto darbuotojams nustatymą (4 priedas „Priedų, priemonių, vienkartinių išmokų ir materialinių pašalpų Vytauto Didžiojo universiteto darbuotojams nustatymo metodika“).

4.5. Atlyginimo nustatymą darbuotojams, dirbantiems Universiteto vykdomuose projektuose, atliekantiems užsakomuosius darbus, įgyvendinantiems neformaliojo švietimo programas ar kitas trumpalaikio pobūdžio tyrimų, mokymų ir kt. veiklas (toliau - Projektus) (5 priedas „Vytauto Didžiojo universiteto vykdomų projektų darbuotojų atlyginimo koeficiento nustatymo metodika“). Priemokos ir priedai šiems darbuotojams nustatomi vadovaujantis šio Aprašo 4 priedu.

5. Projektų darbuotojų pareigybės įkainis apskaičiuojamas projektą finansuojančios institucijos nustatyta tvarka, o jos nesant – atsižvelgiant į šio Aprašo 4.5 punkte nustatytą tvarką.

6. Konkretų atlyginimo dydį (koeficientą) darbuotojui nustato rektorius ar jo įgaliotas asmuo.

7. Darbo užmokesčio mokėjimui gali būti naudojami valstybės biudžeto asignavimai, Universiteto nuosavos lėšos, pavedimų lėšos ir kiti finansavimo šaltiniai.

8. Šis Aprašas ir jo priedai įsigalioja nuo 2023 m. sausio 1 d. Aprašas, jo pakeitimai, papildymai ir priedai tvirtinami Universiteto tarybos nutarimais.

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO DĖSTYTOJŲ IR MOKSLO DARBUOTOJŲ, VIEŠO KONKURSO BŪDU UŽĖMUSIŲ PAREIGAS, ATLYGINIMO KOEFICIENTO IR MOKSLINGUMO PRIEMOKŲ NUSTATYMO METODIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vytauto Didžiojo universiteto (toliau – Universitetas) dėstytojų ir mokslo darbuotojų, viešo konkurso būdu užėmusių pareigas, atlyginimų ir mokslingumo priemokų nustatymo metodika (toliau – Metodika) parengta vadovaujantis Universiteto tarybos patvirtintais darbuotojų parinkimo ir vertinimo principais bei dėstytojų ir mokslo darbuotojų neeilinės atestacijos tvarka, Senato patvirtintais dėstytojų ir mokslo darbuotojų, dirbančių humanitarinių ir socialinių mokslų bei fizinių ir biomedicinos mokslų srityse, minimalių kvalifikacinių pareigybių reikalavimų aprašais, Konkursų dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms eiti organizavimo tvarkos aprašu, dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestavimo organizavimo tvarkos aprašu.

2. Pagal šią Metodiką nustatomi dėstytojų ir mokslo darbuotojų, viešo konkurso būdu užėmusių pareigas, atlyginimų koeficientai ir mokslingumo priemokos.

3. Dėstytojų atlyginimų koeficientų kitimo ribos yra šios:

3.1. Profesoriaus – nuo 34 iki 52 BMA;

3.2. Docento – nuo 28 iki 41 BMA;

3.3. Lektoriaus – nuo 23 iki 36 BMA;

3.4. Asistento – nuo 21 iki 27 BMA.

4. Mokslo darbuotojų atlyginimų koeficientų kitimo ribos yra šios:

4.1. Vyriausiojo mokslo darbuotojo – nuo 44 iki 63 BMA;

4.2. Vyresniojo mokslo darbuotojo – nuo 34 iki 48 BMA;

4.3. Mokslo darbuotojo – nuo 24 iki 36 BMA;

4.4. Jaunesniojo mokslo darbuotojo – nuo 22 iki 30 BMA.

5. Universiteto dėstytojų ir mokslo darbuotojų atlyginimų koeficientai jų kitimo ribose skirstomi į tris lygius: „bazinį“, „vidutinį“ ir „aukštą“ (1 lentelė).

6. Už papildomą mokslinę veiklą dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali būti skatinami mokslingumo priemokomis (2 lentelė).

7. Dėstytojų veikla vertinama pagal šiuos kriterijus: a) mokslinę produkciją (toliau – MP); b) kitą mokslinę ir organizacinę veiklą (toliau – MV); c) didaktinę veiklą (toliau – DV).

8. Mokslo darbuotojų veikla vertinama pagal šiuos kriterijus: a) mokslinę produkciją (toliau – MP); b) kitą mokslinę ir organizacinę veiklą (toliau – MV).

II. DĖSTYTOJŲ IR MOKSLO DARBUOTOJŲ MOKSLINĖS PRODUKCIJOS (MP), KITOS MOKSLINĖS IR ORGANIZACINĖS VEIKLOS (MV) IR DIDAKTINĖS VEIKLOS (DV) APSKAITA

9. Dėstytojų ir mokslo darbuotojų visos mokslinės publikacijos ir kita mokslinė produkcija (MP), suskirstyta pagal mokslinės produkcijos rūšis, patalpinama į Universiteto bibliotekos duomenų bazę. Visa mokslinė produkcija įvertinama taškais pagal rektorato parengtą Universiteto mokslinės produkcijos rūšių klasifikatorių, patvirtintą rektoriaus.

10. Kitos mokslinės, organizacinės ir didaktinės veiklos rezultatus dėstytojai ir mokslo darbuotojai kiekvienų metų pabaigoje deklaruoja užpildydami individualios veiklos ataskaitas, parengtas rektorato ir patvirtintas rektoriaus.

11. Informaciją apie dėstytojų ir mokslo darbuotojų paskutinių penkerių metų MP, MV ir DV taškų vidurkius Universiteto Mokslo ir inovacijų departamento Mokslo ir meno skyrius teikia Universiteto dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestacijos komisijai.

III. ATLYGINIMO KOEFICIENTO NUSTATYMAS

12. Rekomendacijas rektoriui dėl dėstytojų ir mokslo darbuotojų, viešo konkurso būdu užėmusių pareigas, atlyginimo koeficiento nustatymo ir mokslingumo priemokos skyrimo teikia Universiteto dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestacijos komisija, vadovaudamasi šia Metodika.

13. Dėstytojui ar mokslo darbuotojui, viešo konkurso būdu užėmus pareigas arba po atestacijos atitinkamose dėstytojo (profesoriaus, docento, lektoriaus, asistento) ar mokslo darbuotojo (vyriausiojo mokslo darbuotojo, vyresniojo mokslo darbuotojo, mokslo darbuotojo, jaunesniojo mokslo darbuotojo) pareigose, nustatomas vienas iš trijų galimų atlyginimo koeficiento lygių.

14. Nustatant atlyginimo koeficiento lygį, atsižvelgiama į paskutinių penkerių metų taškų vidurkį už MP (ir MV).

15. Profesoriams ir docentams skiriamas tas atlyginimo koeficiento lygis, kurį jie pasiekia pagal savo MP ir MV rodiklius (1 lentelė).

16. Vyriausiems ir vyresniems mokslo darbuotojams bei mokslo darbuotojams skiriamas tas atlyginimo koeficiento lygis, kurį jie pasiekia pagal savo MP rodiklius (1 lentelė).

17. Lektoriams, asistentams ir jaunesniems mokslo darbuotojams atlyginimo koeficientas nustatomas pagal apibendrintos veiklos taškus. Gamtos, technologijos ir žemės ūkio mokslų srityse taškai skaičiuojami pagal formulę: $MP+0,16MV$; humanitarinių ir socialinių mokslų srityse taškai skaičiuojami pagal formulę: $MP+0,2MV$ (1 lentelė).

18. Už turimus mokslo laipsnius, pedagoginius vardus ir darbo stažą pridedama pastovioji koeficiento dalis pagal užimamas pareigas (1 lentelė).

19. Darbuotojo atlyginimo koeficientas gali būti pakeistas šiais atvejais: įgijus mokslo laipsnį, pedagoginį vardą ar suėjus darbo stažui. Prašymą dėl atlyginimo koeficiento perskaičiavimo rektoriui teikia pats darbuotojas.

20. Kartą per kadenciją darbuotojo atlyginimo koeficientas taip pat gali būti perskaičiuotas atsižvelgiant į paskutinių penkerių metų MP arba MP ir MV (remiantis metodikos 1 lentele) gautų taškų vidurkius. Prašymą rektoriui teikia pats darbuotojas, jį svarsto ir rekomendacijas rektoriui teikia Universiteto dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestacijos komisija.

IV. MOKSLINGUMO PRIEMOKŲ NUSTATYMAS

21. Dėstytojams ir mokslo darbuotojams mokslingumo priemokos nustatomos kartą per metus pagal paskutinių penkerių metų taškų vidurkį už mokslinę produkciją (MP) su Universiteto prieskyra.

22. Dėstytojams ir mokslo darbuotojams mokslingumo priemokos mokamos ne daugiau kaip už 1 etatą įskaitant visas dėstytojo ir mokslo darbuotojo pareigas (pareigos projektuose neįskaitomos).

23. Dėstytojams ir mokslo darbuotojams skiriamos nustatyto dydžio mokslingumo priemokos už kiekvieną pasiektą MP lygį (2 lentelė).

24. Dėstytojams apskaičiuota mokslingumo priemoka yra mokama prie vienos pareigų už visą vykdomą normatyvinio krūvio dalį, tačiau bendra mokslingumo priemoka negali būti mokama daugiau kaip už 1 etatą įskaitant dėstytojo ir mokslo darbuotojo pareigas.

25. Dėstytojams ir mokslo darbuotojams, dirbantiems Universitete iki 0,5 etato imtinai (skaičiuojamas ne mažesnis nei pastarųjų šešių semestrų vidurkis) pedagoginėse arba mokslo darbuotojo pareigose ir neturint jokių kitų papildomų sutarčių Universitete, gali būti perskaičiuojama mokslingumo priemoka atsižvelgiant į etato dalies vidurkį. Darbuotojų prašymus svarsto ir rekomendacijas rektoriui

teikia Universiteto dėstytojų ir mokslo darbuotojų atestacijos komisija. Metinė mokslingumo priemoka skiriama nuo rugsėjo 1 d.

26. Rektorius, Universiteto dėstytojus ir mokslo darbuotojus, ženkliai viršijančius mokslingumo priemokų nustatymo lentelėse nurodytus mokslinės produkcijos lygius, gali skatinti didesnėmis mokslingumo priemokomis.

Vytauto Didžiojo universiteto dėstytojų ir mokslo darbuotojų, viešo konkurso būdu užėmusių pareigas, atlyginimo koeficiento ir mokslingumo priemokų nustatymo metodikos

1 lentelė

Gamtos, technologijos ir žemės ūkio mokslai

Profesoriaus atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė						
Mokslo produkcija (MP) (taškų vidurkis per 5 metus)	IR	Kita mokslinė veikla (MV) (taškų vidurkis per 5 metus)	Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis			
			Dr., neturintis ped. prof. v.	Dr., turintis ped. prof. v.		
			4 ÷ 16	60 ÷ 160	34 BMA	37 BMA
			16,1 ÷ 26	161 ÷ 260	42 BMA	44 BMA
26,1 ir daugiau		261 ir daugiau	49 BMA	52 BMA		
Docento atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė						
Mokslo produkcija (MP) (taškų vidurkis per 5 metus)	IR	Kita mokslinė veikla (MV) (taškų vidurkis per 5 metus)	Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis			
			Dr., neturintis ped. v.	Dr., turintis ped. doc. v.		
			3 ÷ 10	30 ÷ 120	28 BMA	29 BMA
			10,1 ÷ 17	121 ÷ 210	33 BMA	36 BMA
17,1 ir daugiau		211 ir daugiau	38 BMA	41 BMA		
Lektoriaus atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė						
Apibendrintos veiklos (MP+0.16 MV) taškų vidurkis per 5 metus	Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis	Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis				
		Darbo stažas nuo 5 iki 10 m.	Darbo stažas virš 10 m.	Dr. mokslo laipsnis		
3 ÷ 15	23 BMA	24 BMA	26 BMA	27 BMA		
15,1 ÷ 25	27 BMA	29 BMA	30 BMA	31 BMA		
25,1 ir daugiau	31 BMA	32 BMA	33 BMA	36 BMA		
Asistento atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė						
Apibendrintos veiklos (MP+0,16 MV) taškų vidurkis per keturis metus		Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis				
1 ÷ 6		21 BMA				
6,1 ÷ 12		26 BMA				
12,1 ir daugiau		27 BMA				
Vyriausiojo mokslo darbuotojo atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė						
Mokslo produkcija (MP) (taškų vidurkis per 5 metus)		Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis				
14 ÷ 56		44 BMA				
56,1 ÷ 91		53 BMA				
91,1 ir daugiau		63 BMA				
Vyresniojo mokslo darbuotojo atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė						
Mokslo produkcija MP (taškų vidurkis per 5 metus)		Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis				
10,5 ÷ 35		34 BMA				
35,1 ÷ 60		41 BMA				
60,1 ir daugiau		48 BMA				

Mokslo darbuotojo atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė	
<i>Mokslo produkcija (MP) (taškų vidurkis per 5 metus)</i>	<i>Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis</i>
5 ÷ 19	24 BMA
19,1 ÷ 32	30 BMA
32,1 ir daugiau	36 BMA
Jaunesniojo mokslo darbuotojo atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė	
<i>Apibendrintos veiklos (MP+0,16 MV) taškų vidurkis per 5 metus</i>	<i>Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis</i>
3,5 ÷ 21	22 BMA
21,1 ÷ 42	25 BMA
42,1 ir daugiau	30 BMA

Humanitariniai ir socialiniai mokslai

Profesoriaus atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė						
Mokslo produkcija (MP) (taškų vidurkis per 5 metus)	IR	Kita mokslinė veikla (MV) (taškų vidurkis per 5 metus)	Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis			
			Dr., neturintis ped. prof. v.	Dr., turintis ped. prof. v.		
			6 ÷ 18	60 ÷ 160	34 BMA	37 BMA
			18,1 ÷ 28	161 ÷ 260	42 BMA	44 BMA
28,1 ir daugiau		261 ir daugiau	49 BMA	52 BMA		
Docento atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė						
Mokslo produkcija (MP) (taškų vidurkis per 5 metus)	IR	Kita mokslinė veikla (MV) (taškų vidurkis per 5 metus)	Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis			
			Dr., neturintis ped. v.	Dr., turintis ped. doc. v.		
			4 ÷ 13	30 ÷ 120	28 BMA	29 BMA
			13,1 ÷ 20	121 ÷ 210	33 BMA	36 BMA
20,1 ir daugiau		211 ir daugiau	38 BMA	41 BMA		
Lektoriaus atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė						
Apibendrintos veiklos (MP+0.2 MV) taškų vidurkis per 5 metus	Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis	Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis				
		Darbo stažas nuo 5 iki 10 m.	Darbo stažas virš 10 m.	Dr. mokslo laipsnis		
		4 ÷ 18	23 BMA	24 BMA	26 BMA	27 BMA
		18,1 ÷ 30	27 BMA	29 BMA	30 BMA	31 BMA
30,1 ir daugiau	31 BMA	32 BMA	33 BMA	36 BMA		
Asistento atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė						
Apibendrintos veiklos (MP+0,2 MV) taškų vidurkis per keturis metus		Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis				
2 ÷ 8		21 BMA				
8,1 ÷ 16		26 BMA				
16,1 ir daugiau		27 BMA				
Vyriausiojo mokslo darbuotojo atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė						
Mokslo produkcija (MP) (taškų vidurkis per 5 metus)		Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis				
21 ÷ 63		44 BMA				

63,1 ÷ 98	53 BMA
98,1 ir daugiau	63 BMA
Vyresniojo mokslo darbuotojo atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė	
<i>Mokslo produkcija MP (taškų vidurkis per 5 metus)</i>	<i>Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis</i>
14 ÷ 46	34 BMA
46,1 ÷ 70	41 BMA
70,1 ir daugiau	48 BMA
Mokslo darbuotojo atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė	
<i>Mokslo produkcija (MP) (taškų vidurkis per 5 metus)</i>	<i>Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis</i>
7 ÷ 22	24 BMA
22,1 ÷ 41	30 BMA
41,1 ir daugiau	36 BMA
Jaunesniojo mokslo darbuotojo atlyginimo koeficiento nustatymo lentelė	
<i>Apibendrintos veiklos (MP+0,2 MV) taškų vidurkis per 5 metus</i>	<i>Atlyginimo koeficiento (BMA) lygis</i>
7 ÷ 28	22 BMA
28,1 ÷ 56	25 BMA
56,1 ir daugiau	30 BMA

Mokslingumo premokos už mokslo produkciją MP (taškų vidurkis per 5 metus)

Profesoriaus mokslingumo premokos nustatymo lentelė (1 etatui)

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Gamtos, technologijos ir žemės ūkio mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Humanitariniai ir socialiniai mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Premokos dydis</i>
	<i>MP</i>		<i>MP</i>		<i>BMA</i>
1	37 ÷ 47	1	39 ÷ 49	1	1,7
2	47,1 ÷ 57	2	49,1 ÷ 59	2	3,4
3	57,1 ÷ 67	3	59,1 ÷ 69	3	5,1
4	67,1 ÷ 77	4	69,1 ÷ 79	4	6,8
5	77,1 ÷ 87	5	79,1 ÷ 89	5	8,5
6	87,1 ir daugiau	6	89,1 ir daugiau	6	10,2

Docento mokslingumo premokos nustatymo lentelė (1 etatui)

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Gamtos, technologijos ir žemės ūkio mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Humanitariniai ir socialiniai mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Premokos dydis</i>
	<i>MP</i>		<i>MP</i>		<i>BMA</i>
1	27 ÷ 34	1	30 ÷ 37	1	1,2
2	34,1 ÷ 41	2	37,1 ÷ 44	2	2,4
3	41,1 ÷ 48	3	44,1 ÷ 51	3	3,6
4	48,1 ÷ 55	4	51,1 ÷ 58	4	4,8
5	55,1 ÷ 62	5	58,1 ÷ 65	5	6,0
6	62,1 ir daugiau	6	65,1 ir daugiau	6	7,2

Lektoriaus mokslingumo premokos nustatymo lentelė (1 etatui)

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Gamtos, technologijos ir žemės ūkio mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Humanitariniai ir socialiniai mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Premokos dydis</i>
	<i>MP</i>		<i>MP</i>		<i>BMA</i>
1	16 ÷ 21	1	18 ÷ 23	1	1,0
2	21,1 ÷ 26	2	23,1 ÷ 28	2	2,0
3	26,1 ÷ 31	3	28,1 ÷ 33	3	3,0
4	31,1 ÷ 36	4	33,1 ÷ 38	4	4,0
5	36,1 ÷ 41	5	38,1 ÷ 43	5	5,0
6	41,1 ir daugiau	6	43,1 ir daugiau	6	6,0

Asistento mokslingumo premokos nustatymo lentelė (1 etatui)

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Gamtos, technologijos ir žemės ūkio mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Humanitariniai ir socialiniai mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Premokos dydis</i>
	<i>MP</i>		<i>MP</i>		<i>BMA</i>
1	9 ÷ 14	1	12 ÷ 17	1	0,9
2	14,1 ÷ 19	2	17,1 ÷ 22	2	1,8
3	19,1 ÷ 24	3	22,1 ÷ 27	3	2,7
4	24,1 ÷ 29	4	27,1 ÷ 32	4	3,6
5	29,1 ÷ 34	5	32,1 ÷ 37	5	4,5
6	34,1 ir daugiau	6	37,1 ir daugiau	6	5,4

Vyriausiojo mokslo darbuotojo mokslingumo priemokos nustatymo lentelė (1 etatui)

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Gamtos, technologijos ir žemės ūkio mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Humanitariniai ir socialiniai mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Priemokos dydis</i>
	<i>MP</i>		<i>MP</i>		<i>BMA</i>
1	121 ÷ 151	1	128 ÷ 158	1	2,3
2	151,1 ÷ 181	2	158,1 ÷ 188	2	4,6
3	181,1 ÷ 210	3	188,1 ÷ 218	3	6,9
4	210,1 ÷ 240	4	218,1 ÷ 248	4	9,2
5	240,1 ÷ 270	5	248,1 ÷ 278	5	11,5
6	270,1 ir daugiau	6	278,1 ir daugiau	6	13,8

Vyresniojo mokslo darbuotojo mokslingumo priemokos nustatymo lentelė (1 etatui)

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Gamtos, technologijos ir žemės ūkio mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Humanitariniai ir socialiniai mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Priemokos dydis</i>
	<i>MP</i>		<i>MP</i>		<i>BMA</i>
1	80 ÷ 100	1	90 ÷ 110	1	1,8
2	100,1 ÷ 120	2	110,1 ÷ 130	2	3,6
3	120,1 ÷ 140	3	130,1 ÷ 150	3	5,4
4	140,1 ÷ 160	4	150,1 ÷ 170	4	7,2
5	160,1 ÷ 180	5	170,1 ÷ 190	5	9,0
6	180,1 ir daugiau	6	191,1 ir daugiau	6	10,8

Mokslo darbuotojo mokslingumo priemokos nustatymo lentelė (1 etatui)

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Gamtos, technologijos ir žemės ūkio mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Humanitariniai ir socialiniai mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Priemokos dydis</i>
	<i>MP</i>		<i>MP</i>		<i>BMA</i>
1	47 ÷ 62	1	56 ÷ 71	1	1,3
2	62,1 ÷ 77	2	71,1 ÷ 86	2	2,6
3	77,1 ÷ 92	3	86,1 ÷ 101	3	3,9
4	92,1 ÷ 107	4	101,1 ÷ 116	4	5,2
5	107,1 ÷ 122	5	116,1 ÷ 131	5	6,5
6	122,1 ir daugiau	6	131,1 ir daugiau	6	7,8

Jaunesniojo mokslo mokslingumo priemokos nustatymo lentelė (1 etatui)

<i>Eil. Nr.</i>	<i>Gamtos, technologijos ir žemės ūkio mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Humanitariniai ir socialiniai mokslai</i>	<i>Eil. Nr.</i>	<i>Priemokos dydis</i>
	<i>MP</i>		<i>MP</i>		<i>BMA</i>
1	27 ÷ 42	1	36 ÷ 51	1	1,1
2	42,1 ÷ 57	2	51,1 ÷ 66	2	2,2
3	57,1 ÷ 72	3	66,1 ÷ 81	3	3,3
4	72,1 ÷ 87	4	81,1 ÷ 96	4	4,4
5	87,1 ÷ 102	5	96,1 ÷ 111	5	5,5
6	102,1 ir daugiau	6	111,1 ir daugiau	6	6,6

**VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO KVIESTINIŲ DĖSTYTOJŲ, MOKSLO DARBUOTOJŲ
IR SPECIALISTŲ PRAKTINIAM STUDENTŲ MOKYMOI, DIRBANČIŲ PAGAL TERMINUOTAS
DARBO SUTARTIS, ATLYGINIMO KOEFICIENTO NUSTATYMO METODIKA**

1. Vytauto Didžiojo universiteto (toliau – Universitetas) kviesiniams dėstytojams ir mokslo darbuotojams, darbinamiems pagal terminuotas darbo sutartis atlyginimo koeficiento dydžiai ir valandinio tarifinio atlygio dydžiai pateikti šios metodikos 1 lentelėje.

2. Universiteto dėstytojams ir mokslo darbuotojams, darbinamiems pagal terminuotas darbo sutartis, nustatomas bazinis atlyginimo koeficientas (1 lentelė).

3. Universiteto specialistams praktiniam studentų mokymui (treneriai, instrumentalistai, koncertmeisteriai) ir šiai pareigų kategorijai priskirtų darbuotojų atlyginimo koeficiento dydžiai ir valandinio tarifinio atlygio dydžiai pateikti šios metodikos 1 lentelėje.

4. Atskirais atvejais, rektorius gali nustatyti vidutinį ar aukštą atlyginimo koeficiento dydį, atsižvelgiant į darbuotojo kvalifikaciją, darbo patirtį, kitus pareigybei keliamų reikalavimų aspektus.

5. Ekspertai ir kiti tyrėjai priskiriami tam tikrai dėstytojų ar mokslo darbuotojų kategorijai pagal konkrečioms pareigybėms keliamus reikalavimus.

1 lentelė

PAREIGOS		bazinis	vidutinis	aukštas	VTA (BMA dydžiais)		
					bazinis	vidutinis	aukštas
Profesorius	dr. prof.	37	44	52	0,68	0,80	0,97
	dr.	34	42	49	0,62	0,77	0,90
Docentas	dr. doc.	29	36	41	0,53	0,66	0,75
	dr.	28	33	38	0,51	0,60	0,70
Lektorius	dr.	27	31	36	0,49	0,57	0,66
	10 m. staž.	26	30	33	0,47	0,55	0,60
	5-10 m. staž.	24	29	32	0,45	0,53	0,69
	lekt.	23	27	31	0,42	0,49	0,57
Asistentas	asist.	21	26	27	0,38	0,47	0,49

PAREIGOS	bazinis	vidutinis	aukštas	VTA (BMA dydžiais)		
				bazinis	vidutinis	aukštas
Vyriausiasis mokslo darbuotojas	44	53	63	0,80	0,97	1,17
Vyresnysis mokslo darbuotojas	34	41	48	0,62	0,75	0,88
Mokslo darbuotojas	24	30	36	0,45	0,55	0,66
Jaunesnysis mokslo darbuotojas	22	25	30	0,40	0,46	0,55

PAREIGOS	bazinis	vidutinis	aukštas	VTA (BMA dydžiais)		
				bazinis	vidutinis	aukštas
Vyriausiasis specialistas praktiniam studentų mokymui	24	26	28	0,44	0,47	0,51
Vyresnysis specialistas praktiniam studentų mokymui	20	22	24	0,37	0,40	0,44
Specialistas praktiniam studentų mokymui	16	18	20	0,29	0,33	0,37

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO ADMINISTRACIJOS IR NEAKADEMINIO PERSONALO DARBUOTOJŲ ATLYGINIMO KOEFICIENTO NUSTATYMO METODIKA

1. Universiteto administracijos ir kito neakademinių personalo darbuotojų pareigų kategorijos ir atlyginimų koeficientų dydžiai:

PAREIGŲ KATEGORIJOS		bazinis	vidutinis	aukštas
Rektorius		125		
Prorektorius / Kancleris		90		
Kanclerio pavaduotojas		70		
Dekanas / direktorius		55		
Prodekanas / direktoriaus pavaduotojas		48		
Administracijos direktorius		85		
Neakademiniai padaliniai	Departamento vadovas	50	52	54
	Departamento vadovo pavaduotojas	42	44	46
	Kito padalinio vadovas	40	42	44
	Kito padalinio vadovo pavaduotojas	30	32	34
	Vyriausias specialistas	26	28	30
	Vyresnysis specialistas	20	22	24
	Specialistas ar kitas kvalifikuotas darbuotojas	16		
	Darbininkas	MMA		

2. Tam tikroms darbuotojų kategorijoms taikomi išsilavinimo ir (ar) patirties reikalavimai:

2.1. Vyriausiojo specialisto kategorijai gali būti priskiriami darbuotojai įgiję aukštąjį išsilavinimą.

2.2. Vyresniojo specialisto kategorijai gali būti priskiriami darbuotojai įgiję ne žemesnį nei aukštesnįjį ar jam prilyginamą išsilavinimą arba turintys atitinkamas profesines kompetencijas.

2.3. Specialisto ar kito kvalifikuoto darbuotojo kategorijai gali būti priskiriami darbuotojai įgiję ne žemesnį nei vidurinį išsilavinimą.

3. Atlyginimo koeficientas nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo kvalifikaciją patvirtinančius dokumentus, darbo patirtį, darbo stažą, atsakomybės laipsnį, darbo apimtį ir kt. kriterijus.

4. Atlyginimas apskaičiuojamas atlyginimo koeficientą padauginus iš BMA.

5. Šiame priede nustatyti atlyginimo koeficientai taikomi sudarant naujas darbo sutartis ar keičiant darbo sutarties sąlygas nuo 2021 m. vasario 1 d.

PRIEDŲ, PRIEMOKŲ, VIENKARTINIŲ IŠMOKŲ IR MATERIALINIŲ PAŠALPŲ VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO DARBUOTOJAMS NUSTATYMO METODIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Rektorius, neviršijant darbo užmokesčio fondo, darbuotojams gali nustatyti priedus ir priemokas nurodant konkretų terminą, bet ne ilgesnį, kaip iki kalendorinių metų pabaigos, kurių bendra suma neturi viršyti:

- iki 300 procentų atlyginimo dydžio dėstytojams ir mokslo darbuotojams.
- iki 150 procentų atlyginimo dydžio prorektoriams, kancleriams ir jų pavaduotojams, kitų akademinų bei neakademinų padalinių vadovams ir jų pavaduotojams.
- iki 150 procentų atlyginimo dydžio kitiems darbuotojams.

1.1. **Priedas už vadovaujančias pareigas (kodas 01)** – gali būti mokamas dėstytojams ir mokslo darbuotojams, išrinktiems (paskirtiems) į vadovaujančias pareigas.

Priedo dydžio norma:

Senato pirmininkui – iki 50 % atlyginimo.

Akademinių padalinių struktūrinio vieneto vadovui – iki 50 % atlyginimo.

1.2. **Priedas už veiklos efektyvumą (kodas 02)** – gali būti mokamas Universiteto rektoriui, prorektoriams, kancleriams, kitų akademinų padalinių vadovams ir jų pavaduotojams.

1.3. **Personalinis priedas administracijos vadovams (kodas 03)** – gali būti mokamas neakademinų padalinių vadovams ir jų pavaduotojams.

1.4. **Priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą (kodas 04)** – gali būti mokama Universiteto darbuotojams, jeigu nesudaromas susitarimas dėl papildomo darbo.

1.5. **Priemoka už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą (kodas 06)** – gali būti mokama Universiteto darbuotojams, jeigu nesudaromas susitarimas dėl papildomo darbo ir yra darbuotojo raštiškas sutikimas. Priemoka nustatoma pagal vykdymo trukmę, teikime turi būti nurodyta priemokos skyrimo priežastis.

1.6. **Priemoka už papildomų darbų vykdymą (kodas 07)** – gali būti mokama Universiteto darbuotojams, jeigu nesudaromas susitarimas dėl papildomo darbo ir yra darbuotojo raštiškas sutikimas. Teikime turi būti nurodyta priemokos skyrimo priežastis.

1.7. **Priedas už skubių, svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių) vykdymą (kodas 09)** – gali būti mokamas Universiteto darbuotojams. Teikime turi būti nurodyta priedo skyrimo priežastis.

1.8. **Mokslingumo priemoka (kodas 14)** – gali būti mokama dėstytojams, mokslo darbuotojams ir kitiems tyrėjams už mokslinę produkciją su Universiteto prieskya.

1.9. **Akademinių veiklos skatinimo priemoka (kodas 15)** – gali būti mokama dėstytojams ir mokslo darbuotojams už aktyvų dalyvavimą įgyvendinant Universiteto strateginius planus bei kitą Universitetui labai svarbią akademinę veiklą pagal rektoriaus patvirtintą priemokos nustatymo ir skyrimo tvarką.

2. Rektorius, neviršijant darbo užmokesčio fondo, Universiteto darbuotojams gali mokėti **vienkartinę pinigines išmokas (kodas 11)**, skirtas darbuotojams skatinti. Kiekvienu atveju vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100

procentų atlyginimo dydžio. Vienkartinė pinigine išmoka neskiriama darbuotojui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą. Teikime turi būti nurodyta vienkartinės išmokos skyrimo priežastis.

Vienkartinė išmoka gali būti mokama šiais atvejais:

- už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais;
- darbuotojui atlikus vienkartinės ypač svarbias užduotis;
- įstatymo nustatytų švenčių progomis;
- darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis;
- darbuotojams išeinant į pensiją.

3. Darbuotojui, kurio materialinė būklė sunki dėl jo paties ligos, šeimos nario ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkami materialinės pašalpos būtinybę patvirtinantys dokumentai, gali būti išmokama materialinė pašalpa. Materialinė pašalpa skiriama rektoriaus sprendimu. Ši pašalpa negali viršyti 5 minimaliųjų mėnesinių algų. Materialinė pašalpa dėl darbuotojo mirties gali būti išmokama jo šeimos nariams.

II. ĮFORMINIMO TVARKA IR TERMINAI

4. Priedai, priemokos ir vienkartinės išmokos Universiteto darbuotojams skiriami struktūrinio padalinio, kuriame dirba darbuotojas, vadovo teikimo, patvirtinto rektoriaus ar jo įgalioto asmens, pagrindu. Struktūrinių padalinių vadovams priedai skiriami Žmogiškųjų išteklių departamento vadovo teikimo, patvirtinto rektoriaus ar jo įgalioto asmens, pagrindu.

5. Priedų, priemokų ar vienkartinių išmokų dydžiai nurodomi procentais arba fiksuota suma.

6. Priedai ir priemokos gali būti mažinami arba panaikinami, jeigu pablogėja darbuotojų darbo rezultatai arba jie neatlieka darbo, dėl kurio priedas ar priemoka buvo skirti. Priedai ir priemokos gali būti mažinami ar panaikinami esant Universiteto darbo užmokesčio fondo sumažėjimui. Sprendimą dėl priedo ar priemokos panaikinimo arba sumažinamo priima rektoriaus arba jo įgaliotas asmuo.

7. Priedams, priemokoms, vienkartinėms išmokoms ir materialinėms pašalpoms mokėti naudojamos valstybės biudžeto asignavimų, Universiteto nuosavos lėšos, pavedimų lėšos ir kiti finansavimo šaltiniai.

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO VYKDOMŲ PROJEKTŲ DARBUOTOJŲ ATLYGINIMO KOEFICIENTO NUSTATYMO METODIKA

1. Vytauto Didžiojo universiteto (toliau – Universitetas) vykdomų projektų darbuotojų pareigybės nustatomos vadovaujantis Universiteto darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarkos aprašo 2 ir 3 priedais. Projekto vykdymo grupei priskiriamų tyrėjų ir ekspertų pareigybių sudėtingumo lygmuo prilyginamas dėstytojų ir mokslo darbuotojų kategorijai pagal konkrečioms pareigoms projekte keliamus reikalavimus ir projekto sudėtingumo lygmenį.

2. Pareigybėms, pagal projekto grupes, atlyginimo koeficientas nustatomas atsižvelgiant į projekto sudėtingumo lygį. Atskirais atvejais gali būti nustatytas žemesnis nei projekto lygį atitinkantis koeficientas (1 lentelė).

3. Projekto sudėtingumo lygį nustato Universiteto rektoriaus sudaryta komisija. Komisija, vadovaudamasi projekto sudėtingumo lygmenų aprašu (2 lentelė), priskiria projektą baziniam, vidutiniam arba aukštam sudėtingumo lygmeniui, ir atitinkamai, patvirtina projekto komandos darbuotojų valandinius bazinius atlygius.

4. Valandinis užmokestis projekte apskaičiuojamas valandinį bazinį atlygio koeficientą dauginant iš BMA dydžio.

1 lentelė

PROJEKTŲ PAREIGYBIŲ GRUPĖS	PAREIGYBĖS ¹	Projekto sudėtingumo lygis		
		bazinis	vidutinis	aukštas
		Valandinis bazinis atlygio koeficientas (BMA dydžiais)		
Projekto administravimas	Projekto finansininkas	≤ 0,37	≤ 0,39	≤ 0,44
	Projekto koordinatorius	≤ 0,37	≤ 0,39	≤ 0,44
	Projekto teisininkas	≤ 0,37	≤ 0,39	≤ 0,44
	Projekto vadovas	≤ 0,42	≤ 0,52	≤ 0,86
Projekto vykdymas	Projekto asistentas	≤ 0,26	≤ 0,32	≤ 0,34
	Projekto docentas	≤ 0,37	≤ 0,47	≤ 0,56
	Projekto ekspertas analitikas	≤ 0,54	≤ 0,66	≤ 0,77
	Projekto ekspertas ²	≤ 0,34	≤ 0,39	≤ 0,47
	Projekto jaunesnysis mokslo darbuotojas	≤ 0,26	≤ 0,32	≤ 0,34
	Projekto konsultantas ³	≤ 0,34	≤ 0,39	≤ 0,47
	Projekto lektorius	≤ 0,34	≤ 0,39	≤ 0,47
	Projekto mokslo darbuotojas	≤ 0,34	≤ 0,39	≤ 0,47
	Projekto profesorius	≤ 0,54	≤ 0,66	≤ 0,77
	Projekto tyrėjas	≤ 0,34	≤ 0,39	≤ 0,47
	Projekto tyrėjas analitikas	≤ 0,54	≤ 0,66	≤ 0,77
	Projekto tyrėjas asistentas	≤ 0,26	≤ 0,32	≤ 0,34
	Projekto tyrėjas konsultantas	≤ 0,37	≤ 0,47	≤ 0,56
	Projekto vyresnysis dėstytojas	≤ 0,37	≤ 0,47	≤ 0,56

	Projekto vyresnysis ekspertas	≤ 0,37	≤ 0,47	≤ 0,56
	Projekto vyresnysis mokslo darbuotojas	≤ 0,37	≤ 0,47	≤ 0,56
	Projekto vyriausiasis mokslo darbuotojas	≤ 0,54	≤ 0,66	≤ 0,77
	Projekto vyriausiasis ekspertas	≤ 0,54	≤ 0,66	≤ 0,77
Projekto aptarnavimas	Projekto administratorius	≤ 0,26	≤ 0,28	≤ 0,31
	Projekto darbininkas	≤ 0,14	≤ 0,17	≤ 0,19
	Projekto laborantas	≤ 0,19	≤ 0,21	≤ 0,23
	Projekto programuotojas	≤ 0,40	≤ 0,43	≤ 0,45
	Projekto specialistas	≤ 0,26	≤ 0,28	≤ 0,31

¹ Projekte pareigybių pavadinimas gali būti koreguojamas, prilyginant sąraše esančioms pareigybėms, įvertinus reikalingas kompetencijas.

² ir ³ Jeigu projekto vykdymui darbinamas ekspertas ar konsultantas neakademinės veiklos įgyvendinti, taikomi projekto administravimui priskirtų pareigybių koeficientai.

2 lentelė

	Bazinis - 1 balas	Vidutinis - 2 balai	Aukštas - 3 balai
Projekto finansavimo apimtis (parama ir nuosavas indėlis)	iki 0,1 mln.	iki 0,5 mln.	nuo 0,5 mln. ir daugiau
Projekto trukmė	iki 0,5 metų	iki 1 metų	nuo 1 metų ir daugiau
Universiteto vaidmuo projekte	Universitetas yra trumpalaikis partneris, dalyvauja projekte tik vienoje ar keliuose veiklose.	Universitetas yra ilgalaikis partneris, dalyvauja visose arba daugelyje projekto veiklų.	Universitetas yra koordinatorius, atsakingas už pilną projekto įgyvendinimą.
Projekto tarptautiškumas	Projektas yra lokalus ir veiklos remiasi Lietuvos patirtimi arba užsienio patirtis pritaikoma minimaliai.	Projektas vykdomas Lietuvoje, tačiau daugelyje veiklų įvertinama užsienio šalių patirtis (atliekant tyrimus, perkeltant užsienio šalyse sukurtus produktus ir pan.).	Projektas vykdomas Lietuvoje arba užsienio šalyje, aktyviai bendradarbiaujant su užsienio partneriu, kartu kuriant naujus produktus, atliekant mokslinius tyrimus ir pan.
Projekto inovatyvumas	Projektas remiasi jau ankstesnių projektų patirtimi.	Projektas yra dalinai inovatyvus, t.y. projekto metu kuriami produktai skirti inovacijos pritaikymui Lietuvoje.	Projektas yra unikalus, vykdomas naujoje aplinkoje, pasirinkta nauja tikslinė grupė; vykdomas naujų produktų kūrimas; nauja statyba; naujos įrangos įsigijimas.

5. Projekto sudėtingumo lygmuo nustatomas, sumuojant balus pagal kiekvieną kriterijų. Maksimalus balų skaičius - 15:

- Aukšto sudėtingumo projektams priskiriami ne mažiau nei 13 balų surinkę projektai;
- Vidutinio sudėtingumo projektai privalo surinkti ne mažiau nei 10 balų;
- Baziniams projektams priskiriami mažiau nei 10 balų surinkę projektai.



VYTAUTO
DIDŽIOJO
UNIVERSITETAS
M C M X X I I

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO TARYBA

NUTARIMAS

DĖL 2021–2027 M. VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETO STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMO VEIKSMŲ PLANO RODIKLIŲ TIKSLINIMO

2023 m. sausio 12 d. Nr. TA-N-5.1.

Kaunas

Atsižvelgdama į Vytauto Didžiojo universiteto (toliau – Universitetas) rektoriaus 2023 m. sausio 5 d. teikimą „Dėl 2021 – 2027 m. Vytauto Didžiojo universiteto strategijos įgyvendinimo veiksmų plano rodiklių tikslinimo“ ir vadovaudamasi Universiteto statuto, patvirtinto Lietuvos Respublikos Seimo 2018 m. birželio 5 d. nutarimu Nr. XIII-1229, 44.11 punktu, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo (2009-04-30 patvirtinta LR Seimo Nr. XI-242, *Valstybės žinios*, 2009-05-12, Nr. 54-2140, galiojanti suvestinė redakcija nuo 2021-01-01) 27 straipsnio 2 dalies 2 punktu, Universiteto Taryba

n u t a r i a patikslinti Universiteto 2021–2027 m. strategijos įgyvendinimo veiksmų plano rodiklius (pridedama).

Pirmininkė

Diana VILYTĖ

2021-2027M. VDU STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMO VEIKSMŲ PLANO RODIKLIŲ TIKSLINIMAS

STRATEGINIS TIKSLAS*	UŽDAVINIAI*	RODIKLIS	
		ESAMAS	TIKSLINAMAS
I. DARNI IR SUSITELKUSI UNIVERSITETO BENDRUOMENĖ			
1.1 Siekti bendruomenės darnos ir sinergijos, branginant bendruomenės įvairovę ir jos narių asmeninę autonomiją.	1.1.1. Užtikrinti žmogaus teises, orumą, nediskriminavimą, lygias galimybes ir įvairovę lyčių, amžiaus, etninės tapatybės, religijos, kalbos, kultūros, negalios ir socioekonominiu pagrindais	Darbuotojų gerovės (palaikančių ir nediskriminuojančių santykių darbe dimensijos) rodiklio, nustatyto apklausos būdu, teigiamas pokytis 2 proc. per metus.	DARBUOTOJŲ ĮVAIROVĖ IR ĮTRAUKTIS (%) Darbuotojų įvairovės ir įtraukties rodiklio, nustatyto apklausų būdu, teigiamas pokytis 4 % per 2 metus
	1.1.2. Puoselėti unikalią VDU tapatybę ir organizacinę kultūrą, skatinant toleranciją ir bendrystę, glaudesnę darbuotojų ir studentų bendradarbiavimą ir pasitikėjimą	Darbuotojų gerovės (palaikančių ir nediskriminuojančių santykių darbe dimensijos) rodiklio, nustatyto apklausos būdu, teigiamas pokytis 2 proc. per metus.	MIKROKLIMATAS Pasitenkinimo mikroklimatu, nustatyto apklausų būdu, teigiamas pokytis 4 % per 2 metus
		Ne mažesnis kaip 8 proc. savanorių ir savanorystės valandų augimas per metus.	Ne mažesnis kaip 8 proc. savanorystės valandų skaičiaus augimas per metus.
1.2 Stiprinti bendruomenės emocinę ir fizinę gerovę.	1.2.1.Vykdyti bendruomenės narių psichologinės gerovės ir jai reikšmingų veiksmų stebėseną	Darbuotojų psichologinės gerovės profilio teigiamas pokytis (sumažėjęs atotrūkis tarp darbo reikalavimų ir išteklių), nustatytas apklausos būdu, 2 proc. per metus.	PSICHOSOCIALINĖS PROFESINĖS RIZIKOS VEIKSNIAI Psichosocialinės profesinės rizikos darbe, nustatytos apklausų būdu, sumažėjimas (4 % per 2 metus)
		Studentų psichologinės gerovės profilio teigiamas pokytis (gerovės didėjimas, problemų mažėjimas), nustatytas apklausos būdu, 2 proc. per metus	Studentų psichologinės gerovės profilio teigiamas pokytis (gerovės didėjimas, problemų mažėjimas), nustatytas tarp skirtingų matavimo bangų apklausos būdu, 2 proc. per metus
1.3.Užtikrinti vidinės komunikacijos kokybę ir efektyvumą.	1.3.1.Sukurti vidinės komunikacijos struktūrą ir sistemą, kuri užtikrintų savalaikės, aiškios informacijos sklaidą įvairioms bendruomenės grupėms prieinamais kanalais ir priemonėmis	* Darbuotojų gerovės (pozityvių nuostatų dėl darbo dimensijos) rodiklio teigiamas pokytis, nustatytas apklausos būdu, 2 proc. per metus.	DARBUOTOJŲ ĮGALINIMAS (%) Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir įgalinimo rodiklio, nustatyto apklausų būdu, teigiamas pokytis 4 % per 2 metus

1.4. Kurti įtraukią ir motyvuojančią darbo aplinką.	1.4.2. Užtikrinti sklandų jaunų mokslininkų, dėstytojų ir menininkų bei individualius poreikius turinčių bendruomenės narių įtrauktį, siūlant palankias ir lanksčias darbo sąlygas, pasitelkiant virtualaus darbo galimybes	Darbuotojų gerovės (subalansuotų darbo išteklių ir reikalavimų dimensijos) rodiklio teigiamas pokytis, nustatytas apklausos būdu, 2 proc. per metus.	DARBUOTOJŲ PASITENKINIMAS DARBU Darbuotojų pasitenkinimo darbu, nustatyto apklausos būdu, teigiamas pokytis 4% per 2 metus.
1.5. Telkti Universiteto alumnų bendruomenę.	1.5.4. Siekti bendruomenės tobulėjimo pasitelkiant alumnų organizacijų patirtį ir galimybes.	Alumnų teikiamos finansinės paramos fondo augimas, ne mažesnis kaip 3 proc. per metus.	Mecenatų ir rėmėjų teikiamos finansinės paramos fondo augimas, ne mažesnis kaip 3 proc. per metus
II. TARPTAUTINIS MOKSLO UNIVERSITETAS			
2.1. Telkti mokslininkus ir menininkus į stabilias, konkurencingas ir produktyvias grupes.	2.1.1. Kurti, konsoliduoti ir stiprinti mokslinių tyrimų institutus, siekiant mokslinių pajėgumų ir tyrimams skirtos infrastruktūros sutelktumo bei veiksmingesnio finansavimo mokslinei veiklai prioritetinėse kryptyse	MTEP veiklos palyginamojo vertinimo rezultatai (institutom 4–5 balai, klasteriams 3–5 balai).	MTEP veiklos palyginamojo vertinimo vidurkis (institutom 4–5 balai, klasteriams 3–5 balai, mokslo kryptyse, kuriose vykdomos doktorantūros studijos (ne mažiau 3 balai kiekvienoje mokslo kryptyje)).
2.2. Siekti didesnio mokslo ir meno veiklos finansavimo.	2.2.3. Didinti VDU doktorantūros studijų ir podoktorantūrinių stažuočių patrauklumą, ypač kitų šalių doktorantams ir tyrėjams	Penkerių metų vidutinis metinis studentų ir doktorantų, įdarbintų mokslo projektuose, skaičiaus augimas – 10 proc.	Penkerių metų vidutinis metinis studentų ir doktorantų, įdarbintų mokslo ir meno projektuose, skaičiaus augimas – 10 proc.
	2.2.1. Didinti pajamas iš nacionalinių ir tarptautinių projektų bei verslo ir pramonės užsakymų	Penkerių metų vidutinis metinis pateiktų ir slenkstinių lygmenį perėjusių projektų skaičiaus viename mokslininkui augimas – 10 proc.	Penkerių metų vidutinis metinis pateiktų ir slenkstinių lygmenį perėjusių Horizon 2020 /Horizon Europe projektų skaičiaus augimas 10 proc.
2.3. Tobulinti mokslo ir meno veiklos skatinimo sistemą.	2.3.1. Didinti mokslo fondo finansavimą, optimizuojant Universiteto struktūrą ir veiklas	Mokslo fondo didėjimas per metus viename mokslininkui ne mažesnis kaip – 5 proc.	Mokslo fondo didėjimas per metus ne mažiau kaip – 5 proc.
III. STUDIJS "360"			
3.4. Sukurti asmenybėms ir talentams atsiskleisti palankią mokymosi ekosistemą.	3.4.4. Didinti studentų saviraiškos galimybes sudaryti sąlygas talentams atsiskleisti.	Universiteto siūlomose veiklose dalyvaujančių studentų skaičius per metus – 20 proc.	Universiteto siūlomose tęstinėse veiklose dalyvaujančių studentų skaičius per metus – 20 proc.
IV. SAVIVALDOS IR ATSAKOMYBĖS DERMĖ			
4.1. Sustiprinti Universiteto padalinių savivaldą, tarpusavio bendradarbiavimą ir sinergiją.	4.1.1. Puoselėti akademinės autonomijos principus, užtikrinant bendruomenę telkiančią Universiteto struktūrą ir valdymo sąrangą	Darbuotojų gerovės (motyvacijos ir įsitraukimo dimensijos) rodiklio, nustatyto apklausos būdu, teigiamas pokytis 2 proc. per metus.	DARBUOTOJŲ ĮGALINIMAS (%) Darbuotojų pasitenkinimo darbu ir įgalinimo rodiklio, nustatyto apklausų būdu, teigiamas pokytis 4 % per 2 metus

4.3. Kelti neakademinio personalo darbo kokybės lygį.	4.3.2. Užtikrinti skaidrią, motyvuojančią darbuotojų darbo užmokesčio sistemą, susietą su darbuotojo sukuriama verte	Darbuotojų gerovės (pasitenkinimo darbo sąlygomis ir motyvacijos dimensijos) rodiklio teigiamas pokytis, nustatytas apklausos būdu, pokytis 2 proc. per metus.	DARBUOTOJŲ PASITENKINIMAS DARBU. Darbuotojų pasitenkinimo darbu, nustatyto apklausos būdu, teigiamas pokytis 4% per 2 metus.
PAGRINDINIS RODIKLIS		Darbuotojų gerovės rodiklių, nustatytų apklausos būdu teigiamas pokytis 2 proc. per metus	DARBUOTOJŲ ĮVAIROVĖ IR ĮTRAUKTIS Darbuotojų įvairovės ir įtraukties rodiklio, nustatyto apklausų būdu, teigiamas pokytis 4 % per 2 metus

*Strategijos tikslai, uždaviniai, priemonės nekeičiami