

## **KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „ŠILELIS“ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kauno lopšelio-darželio „Šilelis“ (toliau – lopšelis-darželis) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema nustato lopšelio-darželio darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, tikslus, principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama lopšelio-darželio darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinimas ir apdovanojimas, nustatyti atlikus darbuotojo veiklos ar tarnybinės veiklos vertinimą.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau - Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau - Įstatymas), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau - Rekomendacijos), Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių mokyklų vadovų valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis, paskelbtomis Viešojo valdymo agentūros interneto svetainėje.

3. Tvarkoje vartojamos sąvokos atitinka Darbo kodekse, Įstatyme ir kituose teisės aktuose vartojama sąvokas.

#### 4. Lopšelio-darželio darbo apmokėjimo sistemoje nurodomi:

- 4.1. darbo apmokėjimo principai, nurodyti Vyriausybės rekomendacijų 5 punkte;
- 4.2. įstaigos taikomas pareigybių grupavimo į pakopas būdas;
- 4.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai ir jų

aprašymas;

- 4.4. įstaigos pareigybių struktūra;
- 4.5. pareiginių algų koeficientų intervalai;
- 4.6. priemokų ir skatinimo skyrimo tvarka, priemokų dydžiai;

4.7. materialinių pašalpų skyrimo tvarka;  
4.8. pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojo veiklos vertinimą, tvarka;  
4.9. pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais, jei nenustatoma kintamoji dalis, atvejais sąlygos ir tvarka;

4.10. įstaigos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo tvarka.

5. Lopšelio-darželio darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

5.1. pareiginė alga;

5.2. priemokos;

5.3. piniginės išmokos;

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

5.5. pareiginės algos kintamoji dalis, kuri galioja iki 2024 metų kasmetinio veiklos vertinimo, vykstančio 2025 metais.

6. Mokytojams (išskyrus trenerius), pagalbos mokiniui specialistams, mokyklų vadovams, jų pavaduotojams ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjams, švietimo pagalbos įstaigų vadovams, jų pavaduotojams ir skyrių vedėjams, kurių darbas laikomas pedagoginiu (toliau – Pedagoginės pareigybės) pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis Įstatymo 2 priede nurodytais pareiginės algos koeficientų dydžiais. Darbo apmokėjimo sistemos aprašu turi būti remiamasi nustatant veiklos sudėtingumą, kurių konkrečių dydžių Įstatymo 2 priedas nereglamentuoja, taip pat skiriant priemokas, skatinant, iš dalies vertinant vadovaujančius įstaigos darbuotojus.

## **II SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI**

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

## **III SKYRIUS ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA**

8. Efektyviam Darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti lopšelyje-darželyje sukurta įstaigos pareigybių struktūra, pareigybes grupuojant į pakopas.

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

10. Lopšelio-darželio pareigybės, kurioms pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į tai, kad Įstatymo 1 priede nurodyti minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai, skirstomi į 4 pakopas vidinio palyginimo tarpusavyje būdu. Aukščiausia yra 4 pakopa, žemiausia - 1 pakopa. Pedagoginės pareigybės, kurių pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis Įstatymo 2 priedu, į įstaigos pareigybių struktūrą skirstant pareigybes į pakopas, neįtraukiamos (**Darbo apmokėjimo sistemos 1 priedas**).

## IV SKYRIUS

### PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

11. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

11.1 laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių pakopos;

11.2. taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

11.2.1 veiklos apimties – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikros apimties (susietos su įstaigos mokinių skaičiumi) užduotis;

11.2.2 veiklos sudėtingumo - kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (susieto su specialiujų poreikių mokinių skaičiumi) užduotis.

Nesudėtinga užduotis - tokia užduotis, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras, taisykles. Mažos apimties užduotis- tokia užduotis, kurios atlikimas daro nereikšmingą įtaką įstaigos veiklos rezultatams.

Vidutinio sudėtingumo užduotis - tokia užduotis, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras, taisykles, teisės aktus. Vidutinės apimties užduotis – tokia užduotis, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką įstaigos veiklos rezultatams.

Sudėtinga užduotis - tokia užduotis, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą. Didelės apimties užduotis tokia - kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai.

11.2.3 darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti pavestas funkcijas priklausomai nuo turimos profesinio darbo patirties.

Profesinio darbo patirtis apskaičiuojama sumojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas ar buvo vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos nebūtinai toje pačioje įstaigoje, bet per visą darbinę karjerą visų rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose.

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

Išsilavinimo kriterijus – tai pareigybės aprašyme nurodytas tai pareigybei būtinas išsilavinimo lygis.

11.2.5 atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą.

Atsakomybės lygio kriterijumi siekiama įvardinti pareigybių faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą.

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

13. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus tinkamam rezultatui pasiekti. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, į tai neatsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Darbo užmokesčio prasme, darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Arba, jei kalbama apie išskirtinius konkretaus darbuotojo darbo rezultatus, tuomet tai tarnybinės veiklos vertinimo, priemonų skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

## V SKYRIUS

### PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

14. Kiekvienai lopšelio-darželio pareigybės pakopai ir lygiui nustatomos pareiginės algos koeficientų minimali, vidutinė ir maksimali reikšmės (**Darbo apmokėjimo sistemos 3 priedas**). Intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkretiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

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

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

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

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

## VI SKYRIUS

### DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

20. Lopšelio-darželio darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas Įstatymo nustatyta tvarka.

21. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, vadovo sprendimu darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas ir ne daugiau kaip 0,09 didesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnis negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas (jei darbuotojo turimas pareiginės algos koeficientas nesiekia vidutinio pareiginės algos koeficiento, rekomenduojama didinti 0,09, jei siekia vidutinės pareiginės algos koeficientą didinti 0,06). Didinant pareiginės algos koeficientus negalima viršyti įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

22. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo pasiūlymu, vadovo sprendimu darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis negu tai pareigybei nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas.

23. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius ar iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo pareiginės algos koeficientas nesikeičia.

24. Lopšelio-darželio darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus rekomenduojama nustatyti didesnę pareiginę algą, išskyrus atvejus, kai darbuotojui jau nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal įstaigos darbo apmokėjimo sistemą.

25. Lopšelio-darželio darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki šio Įstatymo įsigaliojimo, t. y. įvertinus veiklą gerai gali būti nustatoma 5 proc. kintamoji dalis, įvertinus labai gerai - 15 proc. kintamoji dalis, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų. Taip pat įvertinus darbuotojų veiklą už 2023 metus labai gerai darbuotojui gali būti nustatomas ne mažesnis kaip 0,06 ir ne didesnis kaip 0,09 pareiginės algos koeficientas, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

## VII SKYRIUS

### PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR MATERIALINĖ PAŠALPA

26. Lopšelio-darželio vadovo įsakymu ***gali būti skiriamos*** šios priemokos:

26.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

26.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės.

27. Lopšelio-darželio darbuotojams gali būti skiriamos tokio dydžio priemokos: vadovo pavaduotojams nuo 10 iki 40 procentų pareiginės algos, specialistams, kvalifikuotiems darbuotojams, darbininkams - nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos dydžio.

28. Kiekviena priemoka, nurodyta Įstatymo 8 straipsnio 1 dalyje negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Priemokos skiriamos neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

29. Priemokos darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

30. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

31. Darbo užmokesčio (priemokų ir išmokų už atliktą darbą) mokėjimo ypatumai nustatyti **Darbo apmokėjimo sistemos 4 priede.**

32. Lopšelio-darželio darbuotojai gali būti skatinami Įstatymo nustatyta tvarka **šiomis skatinimo priemonėmis:**

32.1. padėka;

32.2. iki vienos pareiginės algos dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant lopšeliui-darželiui nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

32.3. vienkartinė pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

32.4. kitomis skatinimo priemonėmis, numatytomis Kauno lopšelio-darželio „Šilelis“ darbuotojų skatinimo tvarkos apraše;

33. Lopšelio-darželio darbuotojai skatinami neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

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

**35. Materialinės pašalpos skiriamos:**

35.1. darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaikų, tėvų) ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra lopšelio-darželio darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 1 minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa, atsižvelgiant į įstaigai skirtas lėšas.

35.2. Mirus įstaigos darbuotojui, jo šeimos nariams, gali būti išmokama iki 1 minimalios mėnesinės algos (MMA) dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai, atsižvelgiant į įstaigai skirtas lėšas.

## **VIII SKYRIUS**

### **PEDAGOGINIŲ PAREIGYBIŲ, KURIOMS DARBO UŽMOKESTIS NUSTATOMAS PAGAL ĮSTATYMO 2 PRIEDĄ, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ PADIDINIMAS DĖL VEIKLOS SUDĖTINGUMO**

36. Pedagoginėms pareigybėms, kurioms darbo užmokestis mokamas pagal Įstatymo 2 priedą, pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo didinamas taikant šiuos kriterijus:

36.1. didinami nuo 5-10 proc. įstaigos vadovo pavaduotojams ugdymui:

36.1.1 5 procentai, atsakingiems už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu įstaigose ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

36.1.2. 5 procentai, jeigu mokykloje ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje;

36.1.3. 10 procentų, jeigu atitinka abu 36.1.1 ir 36.1.2 kriterijai.

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

36.2.1. 5 procentai, jei grupėje ugdomi 2 mokiniai dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių;

36.2.2. 10 procentų, jei grupėje ugdomi 2 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių, ir (arba) 1–3 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

36.2.3. 5 procentai, jeigu grupėje ugdomas vienas ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio (mokinių) mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje;

36.2.4. 10 procentų, jeigu grupėje ugdomi 2 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių, ir (arba) 1–3 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių ir (arba) jeigu grupėje ugdomas vienas ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio (mokinių) mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje.

36.3. didinami 5–20 procentų mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ugdymo programą, priešmokyklinio ugdymo programą ir meninio ugdymo mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas:

36.3.1. 15 procentų, jeigu grupėje ugdomi 4 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių; Didinant pedagoginėms pareigybėms, kurioms darbo užmokestis mokamas pagal Įstatymo 2 priedą, pareiginės algos koeficientą dėl veiklos sudėtingumo negalima viršyti konkrečiai ugdymo reikmei, iš kurios mokamas darbo užmokestis, skirtų mokymo lėšų (pvz., mokytojams ugdymo planui įgyvendinti skirtų mokymo lėšų).

## **IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

37. Įsigaliojus Įstatymui darbuotojų pareiginė alga perskaičiuojama pareiginės algos pastoviąją dalį padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo Įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jei skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetasis. Nustatytas pareiginės algos koeficientas fiksuojamas ir gali kilti tik per veiklos vertinimą.

38. Darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką nustatytą iki Įstatymo įsigaliojimo, vadovaujantis Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 254 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, nustatyta tvarka, išskyrus metinių užduočių nustatymą. Lūkesčiai dėl 2024 metų veiklos nustatomi vadovaujantis Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 „Dėl Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka.

39. Pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūrėjimas ir pakeitimas įvertinamas pagal poreikį: pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytais minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui ir /ar pasikeitus teisės aktams.

---

PRITARTA

Kauno lopšelio-darželio „Šilelis“

darbo tarybos 2024 m. balandžio 11 d.

posėdyje, protokolas Nr. DT-4

### ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

<b>Pareigybės pakopa</b>	<b>Pareigybė</b>
4.	Vadovo pavaduotojas
4.1	Vadovo pavaduotojas (direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams) I lygis
4.2	Vadovo pavaduotojas (direktoriaus pavaduotojas ūki0 reikalams) II lygis
3.	Specialistas
3.1	Specialistas (dokumentų specialistas, informacinių technologijų sistemų administratorius, sandėlininkas) I lygis
3.2	Specialistas (dokumentų specialistas, informacinių technologijų sistemų administratorius, sandėlininkas) II lygis
2.	Kvalifikuotas darbuotojas
2.1	Kvalifikuotas darbuotojas (virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokytojo padėjėjas, ūkio darbuotojas) I lygis
2.2	Kvalifikuotas darbuotojas (virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokytojo padėjėjas, ūkio darbuotojas) II lygis
1.	Darbuotojas (valytojas, kiemsargis, skalbinių tvarkytojas, virtuvės darbininkas)

**PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO  
NUSTATYMO KRITERIJAI**

Pareigybių lyginimo kriterijai	Pareigybių lyginimo kriterijų rodikliai	Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių reikšmės	Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių įvertinimas balais
veiklos apimties	mokinių skaičius	1001 ir daugiau mokinių	5
		601-1000 mokinių	4
		351-600 mokinių	3
		151-350 mokinių	2
		Iki 150 mokinių	1
veiklos sudėtingumo	specialiųjų poreikių turinčių mokinių skaičius	daugiau kaip 50 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, mokykloje	5
		nuo 36 iki 50 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	4
		nuo 26 iki 35 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	3
		nuo 11 iki 25 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	2
		iki 10 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	1
darbo patirtis	profesinio darbo patirtis metais	daugiau kaip 15 metų	5
		nuo daugiau kaip 10 metų iki 15 metų	4
		nuo daugiau kaip 5 metų iki 10 metų	3
		nuo daugiau kaip 2 metų iki 5 metų	2
		Iki 2 metų	1
išsilavinimas	reikalaujamas išsilavinimo lygis	aukštasis universitetinis su magistro laipsniu	5
		aukštasis universitetinis	4
		aukštasis kolegialis	3
		ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas	2
		ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija	1
atsakomybė	atsakomybė už žmones	priskirta daugiau kaip 50 pavaldžių darbuotojų	5
		priskirta nuo 31 iki 50 pavaldžių darbuotojų	4
		priskirta nuo 16 iki 30 pavaldžių darbuotojų	3
		priskirta iki 15 pavaldžių darbuotojų	2
		neturi pavaldžių darbuotojų	1

**PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybės pakopa	Pareigybės pavadinimas, lygis	Pareigybės lyginimo kriterijų rodiklių įvertinimo suma balais	Pareigybės lygis nustatytas įstatyme ir numatytas pareigybės aprašyme	Minimalus pareiginės algos koeficientas	Vidutinis pareiginės algos koeficientas	Maksimalus pareiginės algos koeficientas	Pareiginė alga su minimaliais pareiginės algos koeficientais, Eur	Pareiginė alga su vidutiniais pareiginės algos koeficientais, Eur	Pareiginė alga su maksimaliais pareiginės algos koeficientais, Eur
<b>5. Vadovo pavaduotojas</b>									
5.1	Vadovo pavaduotojas I lygis	nuo 13 balų iki 24 balų	A	1,06	1,33	1,6	1893	2375	2857
5.2	Vadovo pavaduotojas II lygis	iki 12 balų	A	1,04	1,27	1,5	1857	2267	2678
<b>4. Padalinio vadovas</b>									
4.1	Padalinio vadovas I lygis	nuo 12 balų iki 23 balų	A	0,9	1,18	1,46	1607	2107	2607
4.2	Padalinio vadovas II lygis	iki 11 balų	A	0,88	1,12	1,36	1571	2000	2428
4.3	Padalinio vadovas I lygis	nuo 11 balų iki 22 balų	B	0,85	1,06	1,26	1518	1893	2250
4.4	Padalinio vadovas II lygis	iki 10 balų	B	0,83	1	1,16	1482	1785	2071
<b>3. Specialistas</b>									
3.1	Specialistas I lygis	nuo 10 balų iki 20 balų	A	0,69	1,02	1,35	1232	1821	2410
3.2	Specialistas II lygis	iki 9 balų	A	0,67	0,96	1,25	1196	1714	2232
3.3	Specialistas I lygis	nuo 9 balų iki 18 balų	B	0,64	0,9	1,15	1143	1607	2053
3.4	Specialistas II lygis	iki 8 balų	B	0,62	0,84	1,05	1107	1500	1875
<b>2. Kvalifikuotas darbuotojas</b>									
2.1	Kvalifikuotas darbuotojas I	nuo 9 balų iki 17 balų	C	0,59	0,77	0,95	1053	1375	1696
2.2	Kvalifikuotas darbuotojas II	iki 8 balų	C	0,57	0,71	0,85	1018	1268	1518
<b>1. Darbininkas</b>									
	-	-	D	MMA	MMA	MMA	924	924	924

## **DARBO UŽMOKESČIO (PRIEMOKŲ IR IŠMOKŲ UŽ ATLIKTĄ DARBĄ) MOKĖJIMO YPATUMAI**

### **1. Priemokos ir išmokos mokytojams:**

1.2. Priemokos lopšelio-darželio mokytojui gali būti skiriamos:

1.2.1. už papildomų, raštu suformuluotų, užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos;

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

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

1.3. Piniginė išmoka už atliktą darbą, nustatyta lopšelio-darželio darbo apmokėjimo sistemoje.

1.3.1. Mokytojams piniginė išmoka mokama už papildomą darbą, pavaduojant nesantį pedagogą.

### **2. Priemokos ir išmokos už atliktą darbą kitiems (nepedagoginiams) lopšelio-darželio darbuotojams:**

2.2. Priemokos lopšelio-darželio darbuotojui gali būti skiriamos:

2.2.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, kurios nėra numatytos pavaduojančio darbuotojo pareigybės aprašyme;

2.2.2. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos;

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

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

2.3. Piniginė išmoka už atliktą darbą, nustatyta lopšelio-darželio darbo apmokėjimo sistemoje.

2.3.1. Piniginė išmoka mokama darbuotojui, laikinai pavaduojančiam kitą darbuotoją, nesantį darbe dėl ligos ar kitų priežasčių atliekant tokią pat funkciją, kokia yra įrašyta pavaduojančio darbuotojo pareigybės aprašyme;

2.3.2. Išmokos dydis apskaičiuojamas pagal faktiškai dirbtą laiką, taikant pavaduojančiajam darbuotojui nustatytą pareiginės algos koeficientą.