

KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „MALŪNĖLIS“ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno lopšelio-darželio „Malūnėlis“ (toliau – Įstaiga) darbo apmokėjimo sistema nustato kriterijus, pagal kuriuos formuojami darbuotojų pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinimai ir apdovanojamai, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimą ir mokėjimo tvarką.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, 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 - Vyriausybės rekomendacijos), Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis, paskelbtomis Viešojo valdymo agentūros interneto svetainėje ir Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis Kauno miesto savivaldybės biudžetinėms švietimo įstaigoms (2024-02-08 Kauno miesto savivaldybės administracijos raštas Nr. (33.200 Mr) R-431 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų Kauno miesto savivaldybės biudžetinėms švietimo įstaigoms).

3. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma Įstaigoje, derinama su Darbo taryba, darbo apmokėjimo sistemą nustato įstaigos vadovas ir padaro ją prieinamą susipažinti visiems įstaigos darbuotojams DVS Kontora priemonėmis, viešinant įstaigos tinklalapyje www.ldmalunelis.lt.

4. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

5. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis.

6. Nekvalifikuoto darbo darbininko valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytus minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Kvalifikuotas darbas apmokamas ne mažiau negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos.

7. Ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui.

8. Darbo užmokestis mokamas darbuotojams, einantiems pareigas pagal direktoriaus patvirtintą pareigybių sąrašą.

9. Įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nurodomi:

9.1. darbo apmokėjimo principai, nurodyti Vyriausybės rekomendacijų 5 punkte;

- 9.2. įstaigos taikomas pareigybių grupavimo į pakopas būdas;
- 9.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai ir jų aprašymas;
- 9.4. įstaigos pareigybių struktūra;
- 9.5. pareiginių algų koeficientų intervalai;
- 9.6. priemokų ir skatinimo skyrimo tvarka, priemokų dydžiai;
- 9.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojo veiklos vertinimą, tvarka;
- 9.8. pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais, jei nenustatoma kintamoji dalis, atvejais sąlygos ir tvarka;
- 9.9. įstaigos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo tvarka.
10. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
 - 10.1. pareiginė alga (nustatoma pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio);
 - 10.2. priemokos;
 - 10.3. piniginės išmokos;
 - 10.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;
11. 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) ir kurių pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis Įstatymo 2 priede nurodytais pareiginės algos koeficientų dydžiais. Rekomendacijomis remiamasi nustatant veiklos sudėtingumą, kurių konkrečių dydžių Įstatymo 2 priedas nereglementuoja, taip pat skiriant priemokas, skatinant, iš dalies vertinant vadovaujančius įstaigos darbuotojus.

II SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI

12. 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.

13. Pareiginė alga. Darbuotojų, išskyrus lopšelio-darželio vadovų pavaduotojus ugdymui, ikimokyklinio, priešmokyklinio ugdymo mokytojus, specialiuosius pedagogus, logopedus, psichologų asistentus, psichologus, socialinius pedagogus, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu Įstatymo priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus darbininkus.

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

15. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.

16. Lopšelio-darželio darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato darbuotoją į pareigas priimančias asmuo (direktorius).

17. Įstaigos vadovo darbo apmokėjimo principus nustato valstybiniai teisės aktai ir į pareigas priimančias asmuo.

III SKYRIUS ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

18. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti įstaigoje sukurta įstaigos pareigybių struktūra, pareigybes grupuojant į pakopas.

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

20. Įstaigos pareigybės, kurioms pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į tai, kad įstatymo 1 priede nurodyti minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai, skirstomos į 5 pakopas taikant vidinio pareigybių palyginimo metodą. Aukščiausia yra 5 pakopa, žemiausia - 1 pakopa. Pedagoginės pareigybės, kurių pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis įstatymo 2 priedu, į įstaigos pareigybių struktūrą skirstant pareigybes į pakopas, neįtraukiamos (1 priedas).

21. Pareigybių grupės įstaigoje:

21.1. A1 lygio – direktoriaus, psichologo pareigybė, kuriai būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

21.2. A2 lygio – pavaduotojo ugdymui, pavaduotojo ūkio reikalams, mokytojų, švietimo pagalbos specialistų, IT priežiūros specialisto pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

21.3. B lygio – ūkio padalinio vadovo, dokumentų specialisto, sandėlininko pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis, įgytas iki 1995 metų;

21.4. C lygio – mokinio padėjėjų, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjų, virėjų, ūkio darbuotojo pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir/ar įgyta profesinė kvalifikacija;

21.5. D lygio – valytojo, kiemsargio, skalbinių tvarkytojo, virtuvės pagalbinio darbininko pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

IV SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

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

22.1. laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių pakopos;

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

22.2.1. veiklos apimtys – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikros apimtys (susietos su įstaigos ugdytinių skaičiumi) užduotis;

22.2.2. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (susieto su specialiujų poreikių mokinių skaičiumi) užduotis;

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

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

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

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

24. Pareigybė vertinama kaip neužimta nustatant jai keliamus reikalavimus ir atsakomybes.

V SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

25. Kiekvienai įstaigos pareigybės pakopai ir lygiui nustatomos pareiginės algos koeficientų minimali, vidutinė ir maksimali reikšmės (3, 4 priedai).

26. Tarpinių pareigybių pakopų pareiginės algos intervalų maksimalios, vidutinės ir minimalios reikšmės nustatomos užtikrinant proporcingą koeficientų didėjimą kylant pareigybių pakopomis.

27. 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

MINIMALUS DARBO UŽMOKESTIS. NEKVALIFIKUOTAS DARBAS

28. Konkreti pareiginė alga, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos nustatomos su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje, kuri turi atitikti šios sistemos nuostatas.

29. Darbuotojų atliekamo darbo turinys, jo aprašymas, darbuotojams privalomi kvalifikaciniai reikalavimai, jei tokie taikomi atskirai pareigybei, privaloma ir savanoriška kvalifikacijos tobulinimo tvarka nustatomi darbuotojų pareigybės aprašuose ir/arba darbo

sutartyse.

30. Įstaigoje taikoma Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga ir minimalus valandinis atlygis.

31. Minimalus darbo užmokestis – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą.

32. Minimalus darbo užmokestis mokamas už nekvalifikuotą darbą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai.

33. Pareigos Įstaigoje, priskirtinos prie nekvalifikuotų darbų, yra šios: valytojas, kiemsargis, skalbinių tvarkytojas, virtuvės pagalbinis darbininkas.

VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

34. Įstaigos darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas Įstatymo nustatyta tvarka.

35. Vertinama praėjusių kalendorinių metų Lopšelio-darželio direktoriaus, direktoriaus pavaduotojo ugdymui, direktoriaus pavaduotojo ūkiui ir A, B, C Įstatyme nustatytą pareigybės lygį atitinkančių darbuotojų veikla, išskyrus mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus.

36. Švietimo Įstaigos vadovo veiklos vertinimo tikslas – įvertinti pasiektus švietimo įstaigos vadovo veiklos rezultatus pagal nustatytas veiklos vertinimo užduotis ir jų įgyvendinimo rodiklius, švietimo įstaigos vadovo gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir numatyti galimybes veiklą tobulinti.

37. Lopšelio-darželio darbuotojų, išskyrus Lopšelio-darželio vadovą, veiklos vertinimo tikslas - nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

38. Lopšelio-darželio darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas Įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla.

39. Lopšelio-darželio vadovo veiklą vertina jį į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo. Lopšelio-darželio vadovo veikla vertinama, dalyvaujant darželio taryboms. Lopšelio-darželio darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Vertinami Lopšelio-darželio vadovai ir darbuotojai turi teisę kviesti Lopšelio-darželio darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą. Lopšelio-darželio vadovą į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo, tiesioginis Lopšelio-darželio darbuotojo vadovas (toliau - tiesioginis vadovas) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

39.1. viršijanti lūkesčius;

39.2. atitinkanti lūkesčius;

39.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

39.4. neatitinkanti lūkesčių.

40. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio 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 didinti 0,09, jei siekia vidutinės pareiginės algos koeficientą didinti 0,06). Didinant pareiginės algos koeficientus negali būti viršyti įstaigai darbo užmokesčiui skirti asignavimai.

41. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio 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.

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

43. Įstaigos 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.

44. Darbuotojui gali būti skiriama ne mažesnė nei 10 procentų skatinamoji priemoka už nustatytų papildomos veiklos tikslų įgyvendinimą įstaigos reikmių tenkinimui, kuri gali būti išmokama mėnesiniu principu arba metiniu.

VIII SKYRIUS PRIEMOKOS, SKATINIMAS

45. Įstaigos darbuotojams vadovo įsakymu **gali būti skiriamos** šios priemokos:

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

45.1.1. darbuotojui, vykdančiam kitų darbuotojų (A, B, C lygio, išskyrus pedagoginių) dalį funkcijų, dirbant savo darbo laiku, mokama 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka priklausomai nuo atliekamų funkcijų pobūdžio;

45.1.2. D lygio darbuotojui, vykdančiam kitų darbuotojų (D, C lygio) dalį funkcijų, dirbant savo darbo laiku, mokama 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka priklausomai nuo atliekamų funkcijų pobūdžio;

45.1.3. jei pavaduojama savo poilsio laiku – mokamas įprastas tai pareigybei numatytas darbo užmokestis, neviršijant 80 procentų.

45.2. Darželio pedagoginiams darbuotojams pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas gali būti didinamas iki 5,5 procentų dėl veiklos sudėtingumo už darbą su atnaujinta ugdymo programa.

46. Įstaigos darbuotojams gali būti skiriamos tokio dydžio priemokos: vadovo pavaduotojams nuo 10 iki 40 procentų pareiginės algos, padalinių vadovams, specialistams, kvalifikuotiems darbuotojams, darbininkams - nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos dydžio.

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

48. Priemokos skiriamos neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

49. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoka, vadovo įsakymu priemokos dydis ir mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas nutrauktas.

50. Priemokos skiriamos vadovo įsakymu, neviršijant darbuotojui nustatytos pareiginės algos dydžio ir neviršijant įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

51. Įstaigos darbuotojai ***gali būti skatinami*** Įstatymo nustatyta tvarka šiomis skatinimo priemonėmis:

51.1. padėka;

51.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus ar pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius arba už pasiektus padalinio strateginio planavimo dokumentuose nurodytus tikslus (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

51.4. vienkartinę pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

52. Įstaigos darbuotojai skatinami neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

53. Darbuotojai negali būti skatinami daugiau nei 1 kartą per mėnesį, o atsisakius vykdyti pavestas užduotis raštu, įstaigos vadovas pasilieka teisę atsisakyti vieno iš skatinimo būdų;

54. 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.

55. Įstaigos vadovui skatinimą skiria jį pareigas priimančias asmuo iš įstaigai skirtų lėšų.

IX SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ VIRŠVALANDINĮ DARBĄ IR DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS

56. Dirbant daugiau kaip etatu tose pačiose pareigose (pagal papildomą darbo sutartį), su darbuotoju darbo sutartyje sulygus dėl padidinto darbo masto, darbas nelaikomas viršvalandiniu ir darbuotojui mokamas įprastas darbo užmokestis.

57. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso nuostatomis, už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

58. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso nuostatomis, už viršvalandinį darbą švenčių dieną mokamas dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

59. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso nuostatomis, už darbą švenčių dieną ar poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis arba darbuotojo prašymu gali būti suteikiamos dvi poilsio dienos, kurios pridamos prie kasmetinių atostogų laiko ir apmokamos darbuotojo darbo užmokesčiu.

60. Darbuotojui vykstant į komandiruotę Lietuvoje ar užsienyje vadovujamasi Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“.

X SKYRIUS

MATERIALINĖS PAŠALPOS MOKĖJIMAS

61. Materialinės pašalpos dydis priklauso nuo konkrečių aplinkybių ir Įstaigai skirtų lėšų.

62. Įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio ar partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), jo tėvų, vaikų (įvaikių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti lopšelio-darželio darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 1 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

63. Mirus Įstaigos darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui) iš Įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 1 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

64. Įstaigos vadovui materialinę pašalpą skiria jį į pareigas priimančias asmuo iš Įstaigai skirtų lėšų.

XI SKYRIUS

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

65. Pedagoginėms pareigybėms, kurioms darbo užmokestis mokamas pagal Įstatymo 2 priedą, pareiginės algos pagrindinis koeficientas nustatomas ir koeficientas dėl veiklos sudėtingumo didinamas vadovaujantis Įstatymo 2 priedu (5 priedas).

66. Didinant pedagogių pareigybių, kurioms darbo užmokestis mokamas pagal Įstatymo 2 priedą, pareiginės algos koeficientą dėl veiklos sudėtingumo neviršijant konkrečiai ugdymo reikmei, iš kurios mokamas darbo užmokestis, skirtų mokymo lėšų.

XII SKYRIUS

IŠSKAITOS IŠ DARBO ATLYGIO

67. Išskaitos iš darbo atlygio gali būti daromos šiais atvejais:

67.1. grąžinti lopšelio-darželio perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį pinigų sumoms;

67.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

67.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė lopšeliui-darželiui;

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

68. Direktorius nurodymas padaryti išskaitą turi būti duodamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią Lopšelio-darželio direktorius sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.

XIII SKYRIUS

DARBO ATLYGIO MOKĖJIMAS, TERMINAI, VIETA

69. Darbo atlygis lopšelio-darželio darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį, esant darbuotojo raštiškam prašymui – vieną kartą per mėnesį. Už pirmąją mėnesio pusę ne anksčiau

kaip 15 darbo dieną mokamas avansas, kurio suma negali viršyti 30% priskaičiuoto darbo atlygio. Už antrąją mėnesio pusę ne anksčiau kaip 5 kito mėnesio darbo dieną išmokama tiksliai apskaičiuota suma atėmus jau išmokėtą avansą (jei jis yra mokamas) ir visas priskaičiuotas išskaitas.

70. Atsižvelgiant į galimus finansinių lėšų sutrikimus ne dėl lopšelio-darželio kaltės, darbo atlygio mokėjimo terminai gali būti keičiami apie tai informuojant darbuotojus.

71. Darbo atlygio apskaitą pagal sutartį tvarko Biudžetinė įstaiga „Kauno biudžetinių įstaigų buhalterinė apskaita“.

72. Kiekvienų kalendorinių metų darbo atlygio duomenys kaupiami asmeninėse sąskaitose-kortelėse.

73. Darbo atlygis lopšelio-darželio darbuotojui pervedamas į darbuotojo nurodytą asmeninę banko sąskaitą.

74. Ne rečiau kaip kartą per mėnesį elektroniniu būdu darbuotojui pateikiama informacija apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto laiko trukmę.

XIV SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ LIGOS LAIKOTARPIUS

75. Ligos išmoką už pirmąsias dvi ligos dienas moka darbdavys, o išmokos dydis yra nuo 62,06 proc. iki 100 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

76. Pagrindas skirti ligos išmoką yra nedarbingumo pažymėjimas, išduotas pagal Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamas elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo pažymėjimų išdavimo taisyklės.

77. Ligos ir motinystės socialinio draudimu apdraustieji asmenys turi teisę į šio draudimo pašalpas. Pašalpų skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas nustato LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas.

78. Nuo trečiosios kalendorinės nedarbingumo dienos ligos pašalpa mokama iš Valstybinio socialinio draudimo fondo.

XV SKYRIUS APMOKĖJIMAS UŽ KASMETINES ATOSTOGAS

79. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo atlygis.

80. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę), darbuotojui mokami atostogų metu darbo atlygio mokėjimo tvarka ir terminais pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą. Darbuotojo atskiru prašymu ir Lopšeliui-darželiui turint pakankamai lėšų, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami už visą laikotarpį.

81. Darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo atlygio mokėjimo tvarka, jei tai neprieštaruja Lietuvos Respublikos Darbo kodekso nuostatoms.

82. Kasmetinių minimalių atostogų trukmė - 20 darbo dienų, jeigu darbo dienų per savaitę

skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip keturių savaitių trukmės atostogos. Darbuotojams iki 18 metų, darbuotojams turintiems neįgalumą, darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 14 metų arba vaiką su negalia, iki jam sueis 16 metų - 25 darbo dienos, o jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, suteikiamos penkių savaitių trukmės kasmetinės atostogos.

83. Dirbantiems ne visą darbo dieną arba ne visą darbo savaitę atostogos netrumpinamos. Jeigu darbo dienų skaičius per savaitę yra mažesnis arba skirtingas kasmetinės atostogos suteikiamos savaitėmis, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 126 straipsnio 2 dalimi ir 138 straipsnio 1 dalimi.

84. Pailgintos 40 darbo dienų kasmetinės atostogos suteikiamos pagal Švietimo ir mokslo ministerijos patvirtintą pareigybių, kurias atliekat darbas yra laikomas pedagoginiu, sąrašą, jei dirbama penkias darbo dienas per savaitę. Jei darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip aštuonių savaitių trukmės pailgintos atostogos, suteikiamos savaitėmis.

85. Papildomos atostogos suteikiamos už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą Lopšelyje-darželyje: darbuotojams, turintiems didesnę kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą – 3 darbo dienos, už kiekvieną paskutinių 5 metų darbo stažą - 1 darbo diena (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas, 2017 m. birželio 21 d. Nr.496).

86. Už pirmuosius darbo metus atostogos gali būti suteikiamos po 6 mėnesių nepertrauktojo darbo stažo lopšelyje-darželyje, bet ne vėliau kaip iki darbo metų pabaigos. Atostogos už antrus ir paskesnius darbo metus suteikiamos pagal atostogų grafikus bei tarpusavio susitarimu.

87. Atostogos dalimis suteikiamos šalims susitarus. Viena iš atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip 10 darbo dienų.

88. Atšaukti iš atostogų leidžiama tik darbuotojui sutikus. Nepanaudota atostogų dalis turi būti suteikiama kitu darbo laiku arba prijungiama prie kitų darbo metų atostogų.

89. Atostogų laiku darbuotojui garantuojamas vidutinis darbo užmokestis. Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Kai darbuotojui suteikiamos trumpesnės nei 10 darbo dienų atostogos, darbuotojui prašant atostoginiai gali būti išmokami ir su jam priskaičiuotu atitinkamo mėnesio darbo užmokesčiu.

90. Draudžiama darbuotojams pakeisti atostogas pinigine kompensacija.

91. Pasibaigus darbo santykiams, darbuotojui gali būti suteiktos atostogos arba, kai darbuotojas jų nepageidauja, išmokama pinigine kompensacija. Pinigine kompensacija už nepanaudotas atostogas išmokama, kai nutraukiama darbo sutartis, neatsižvelgiant į jos terminą.

92. Pinigine kompensacija už nepanaudotas atostogas apskaičiuojama nepanaudotų atostogų dienų skaičių padauginus iš metinio darbo dienų koeficiento ir iš darbuotojo vienos dienos vidutinio darbo užmokesčio.

93. Darbuotojai gali pasinaudoti tik sukauptomis atostogų dienomis. Jeigu darbuotojas pasinaudojo atostogų dienomis avansu, tai nutraukiant darbo santykius darbuotojas privalo grąžinti permokėtus atostoginius.

94. Asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį, gali turėti ne tik kasmetines, bet ir tikslines atostogas: nėštumo ir gimdymo, vaiko priežiūros, mokymosi atostogas.

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

XVI SKYRIUS DARBO LAIKO APSKAITA

96. Darbo laiko apskaita tvarkoma lopšelio-darželio direktoriaus patvirtintos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.

97. Darbuotojai, atsakingi už darbo laiko apskaitos žiniaraščių pildymą, skiriami direktoriaus įsakymu.

98. Užpildžius ir atsakingo asmens pasirašytus darbo laiko apskaitos žiniaraščius tvirtina Lopšelio-darželio direktorius. Patvirtinta darbo laiko apskaitos žiniaraščio skaitmeninė kopija perduodama per Dokumentų valdymo sistemą Biudžetinei įstaigai „Kauno biudžetinių įstaigų buhalterinė apskaita“ iki paskutinės mėnesio darbo dienos pabaigos.

99. Kauno biudžetinių įstaigų buhalterinės apskaitos specialistas elektroniniu paštu įteikia darbuotojams jų atsiskaitymo lapelius. Į atsiskaitymo lapelius įrašomos darbuotojams priskaičiuoto darbo užmokesčio, išskaičiuotų pajamų ir socialinio draudimo mokesčių bei išmokėtos sumos.

100. Darbuotojas, nesutinkantis su priskaitytu darbo užmokesčiu, turi pateikti buhalterijai paklausimą raštu per 20 dienų nuo atsiskaitymo lapelio pateikimo.

XVII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

101. Patvirtinta darbo apmokėjimo sistema peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą metuose arba pasikeitus teisės aktams.

102. Darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys su šia tvarka yra supažindinami DVS Kontora ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje sistemoje nustatytais principais.

103. Įstaiga turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią tvarką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami DVS sistemoje arba pasitarimų metu.

SUDERINTA

Kauno lopšelio-darželio „Malūnėlis“

Darbo tarybos posėdyje 2026 m. kovo 24 d.

Protokolu Nr. 3

ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

Pareigybės pakopa	Pareigybė
5.	Vadovo pavaduotojas
5.1	Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams I lygis
5.2	Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams II lygis
4.	Padalinio vadovas
4.1	Ūkio padalinio vadovas I lygis
4.2	Ūkio padalinio vadovas II lygis
3.	Specialistas
3.1	Specialistas (dokumentų specialistas, IT sistemų administratorius, sandėlininkas) I lygis
3.2	Specialistas (dokumentų specialistas, IT sistemų administratorius, sandėlininkas) II lygis
2.	Kvalifikuotas darbuotojas
2.1	Kvalifikuotas darbuotojas (virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokinio padėjėjas, ūkio darbuotojas) I lygis
2.2	Kvalifikuotas darbuotojas (virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokinio padėjėjas, ūkio darbuotojas) II lygis
1.	Darbuotojas (valytojas, kiemsargis, skalbinių tvarkytojas, virtuvės pagalbinis darbininkas)

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI IR KRITERIJŲ LYGIAI

1. **Veiklos apimties kriterijus** - kriterijus, apibrėžiantis, pareigybei priskirtų ugdytinių skaičius, kuriais būti rūpintis, teikiant paslaugas.

2. **Veiklos sudėtingumo kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei priskirtų funkcijų įvairovę ir sudėtingumą dėl ugdomų specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių vaikų (užsieniečių, alergiškų ir pan.).

3. **Profesinio darbo patirties kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti funkcijas reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis, atsižvelgiant į darbo stažą.

4. **Išsilavinimo ir specifinių žinių ar papildomų įgūdžių turėjimo kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis tai, ką pareigybės darbuotojas būtina turi žinoti ir mokėti, kokių papildomų įgūdžių turėti, kad pareigybei priskirtos funkcijos būtų atliktos labai gerai (išsilavinimo, specialybės, specifinės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką).

5. **Atsakomybės už žmones lygio kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės už pavaldžių darbuotojų darbo laukiamą rezultatą lygį.

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
išsilavinimas	reikalaujamas išsilavinimo lygis	aukštasis universitetinis su magistro laipsniu	5
		aukštasis universitetinis	4
		aukštasis koleginius	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

BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR DARBUOTOJŲ MINIMALŪS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai ir darbuotojų minimalūs pareiginės algos koeficientai
1.	Biudžetinės įstaigos vadovas		1,29–3,98
2.	Biudžetinės įstaigos vadovo pavaduotojas		1,04
3.	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	A	0,88
		B	0,83
4.	Struktūrinio padalinio vadovo pavaduotojas	A	0,83
		B	0,78
5.	Specialistas	A	0,76
		B	0,73
6.	Kvalifikuotas darbuotojas	C	0,71.

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
5. Vadovo pavaduotojas (direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams)									
5.1	Vadovo pavaduotojas I lygis	nuo 13 balų iki 24 balų	A	1,06	1,34	1,62	1906	2409	2913
5.2	Vadovo pavaduotojas II lygis	iki 12 balų	A	1,04	1,28	1,52	1870	2301	2733
3. Specialistas (dokumentų specialistas, IT sistemų administratorius, sandėlininkas)									
3.1	Specialistas I lygis	nuo 10 balų iki 20 balų	A	0,78	1,09	1,39	1402	1960	2499
3.2	Specialistas II lygis	iki 9 balų	A	0,76	1,03	1,29	1366	1852	2319
3.3	Specialistas I lygis	nuo 9 balų iki 18 balų	B	0,75	1,05	1,34	1349	1888	2409
3.4	Specialistas II lygis	iki 8 balų	B	0,73	0,99	1,24	1313	1780	2230
2. Kvalifikuotas darbuotojas (mokinio padėjėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, ūkio darbuotojas, virėjas)									
2.1	Kvalifikuotas darbuotojas I	nuo 9 balų iki 17 balų	C	0,73	0,93	1,12	1313	1672	2014
2.2	Kvalifikuotas darbuotojas II	iki 8 balų	C	0,71	0,87	1,02	1277	1564	1834
1. Darbininkas (virtuvės darbininkas, skalbinių tvarkytojas, valytojas, kiemsargis)									
	-	-	D	MMA	MMA	MMA	1153	1153	1153

**PEDAGOGINIŲ PAREIGYBIŲ, KURIOMS DARBO UŽMOKESTIS NUSTATOMAS PAGAL ĮSTATYMO 2
PRIEDĄ, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA**

1. A1 lygio pareigybėms (psichologui) pareiginės algos koeficientas didinamas 20 proc.
2. Įstaigos mokytojų, švietimo pagalbos specialistų kvalifikacinės kategorijos nustatomos Švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka.
3. Įstaigoje patvirtintos pareigybės, jų darbo apmokėjimas:
 - 3.1. Įstaigos **direktoriaus pavaduotojo ugdymui** pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į mokinių skaičių ir pedagoginio darbo stažą:

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 500	2,2778	2,2827	2,2856
501 ir daugiau	2,2920	2,3235	2,3568

3.2. Direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus mokinių skaičiui, pedagoginio darbo stažui, veiklos sudėtingumui.

3.3. **Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio/priešmokyklinio ugdymo programas ir meninio ugdymo mokytojų** pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą ir kvalifikacinę kategoriją:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	1,1886	1,1930	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Vyresnysis mokytojas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Mokytojas metodininkas			1,3967	1,4216	1,4669	1,4730	1,4832
Mokytojas ekspertas			1,5872	1,6136	1,6547	1,6620	1,6693

3.4. Pareiginės algos koeficientų dėl veiklos sudėtingumo didinimas:

3.4.1. Ši metodika nustato pedagoginiams darbuotojams skiriamų priemonų dydžius ir skyrimo tvarką už darbą su specialiuųjų ugdymosi poreikių (toliau – SUP) turinčiais vaikais Kauno lopšelyje-darželyje „Malūnėlis“.

3.4.2. Priemonų tikslas – kompensuoti padidėjusį pedagogų darbo krūvį, susijusį su ugdymo individualizavimu, elgesio reguliavimu, ugdymo dokumentacijos rengimu, bendradarbiavimu su švietimo pagalbos specialistais bei kitomis papildomomis ugdymo veiklomis.

3.4.3. Priemonos skiriamos vadovaujantis objektyviais, aiškiais ir vienodais kriterijais, taikomais visoms ugdymo grupėms.

3.4.4. Priemonos dydis nustatomas taikant taškų skaičiavimo metodą, atsižvelgiant į grupėje ugdomų vaikų specialiuųjų ugdymosi poreikių lygį, jų skaičių bei papildomus ugdymo veiksnius.

3.4.5. Taškai skiriami tik tuomet, kai grupėje ugdomi ne mažiau kaip du vaikai, atitinkantys žemiau nurodytus kriterijus. Skiriami šie taškai:

- vaikas, turintis vidutinius specialiuosius ugdymosi poreikius – 1 taškas;
- vaikas, turintis didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius – 2 taškai.

3.4.6. Papildomai 1 taškas skiriamas, jeigu grupėje ugdomas vienas ar daugiau vaikų, kurie yra užsieniečiai (turi ne Lietuvos Respublikos pilietybę) ne ilgiau kaip dvejus metus nuo mokymosi Lietuvos Respublikoje pradžios.

Šis taškas pridedamas prie bendros grupės taškų sumos.

3.4.7. Priemonos dydis nustatomas pagal bendrą taškų sumą grupėje, tik tuo atveju, kai įvykdyta minimali sąlyga – grupėje ugdomi ne mažiau kaip du vaikai, kuriems taikomi šios metodikos II skyriuje nustatyti kriterijai.

Taškų suma grupėje	Skiriama priemonka
1–3 taškai	5 %
4–6 taškai	6 %
7–9 taškai	7 %
10–12 taškų	8 %
13–15 taškų	9 %
16 ir daugiau	10 %

Maksimalus priemonos dydis – 10 procentų pareiginės algos.

3.4.8. Priemonos skiriamos direktoriaus įsakymu, vadovaujantis šia metodika.

3.4.9. Taškų skaičius ir priemonų dydžiai peržiūrimi ne rečiau kaip vieną kartą per metus arba pasikeitus grupės sudėčiai.

3.4.10. Metodika taikoma neįvardijant individualių vaikų duomenų, vertinant tik grupės darbo krūvį.

3.4.11. Jeigu grupėje ugdomas vienas vaikas, turintis vidutinius specialiuosius ugdymosi poreikius, priemonka netaikoma, kol nepasiekiamas minimalus šioje metodikoje nustatytas vaikų skaičius.

3.5. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio/priešmokyklinio ugdymo programas, ir meninio ugdymo mokytojų darbo laikas:

Darbo laiko norma per savaitę	Tiesioginiam darbui su mokiniais, val.	Netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais, val.	Iš viso, val.
Mokytojai, dirbantys pagal ikimokyklinio/priešmokyklinio ugdymo programas	30	6	36
Meninio ugdymo mokytojai	24	12	36

3.6. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio/priešmokyklinio ugdymo programas, ir meninio ugdymo mokytojų pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus pedagoginio darbo stažui ir/ar veiklos sudėtingumui, ir/ar kvalifikacinei kategorijai.

3.7. Švietimo pagalbos specialistų (specialiojo pedagogo, logopedo, socialinio pedagogo) pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą ir kvalifikacinę kategoriją:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas, judesio korekcijos specialistas, karjeros specialistas	1,1886	1,1930	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
logopedas, vyresnysis surdopedagogas, vyresnysis tiflopedagogas							
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas, surdopedagogas metodininkas, tiflopedagogas metodininkas			1,3967	1,4216	1,4669	1,4730	1,4832
Specialusis pedagogas ekspertas, logopedas ekspertas, surdopedagogas ekspertas, tiflopedagogas ekspertas			1,5872	1,6136	1,6547	1,6620	1,6693

3.8. Švietimo pagalbos specialistų (psichologo asistento, psichologo) pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą ir kvalifikacinę kategoriją:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Psichologo asistentas, specialusis pedagogas, logopedas, surdopedagogas,	1,1886	1,1930	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
tiflopedagogas, socialinis pedagogas							
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas, socialinis pedagogas, ketvirtos kategorijos psichologas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas, vyresnysis surdopedagogas, vyresnysis tiflopedagogas, vyresnysis socialinis pedagogas, trečios kategorijos psichologas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas, surdopedagogas metodininkas, tiflopedagogas metodininkas, socialinis pedagogas metodininkas, antros kategorijos psichologas			1,3967	1,4216	1,4669	1,4730	1,4832
Specialusis pedagogas ekspertas,			1,5872	1,6136	1,6547	1,6620	1,6693

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
logopedas ekspertas, surdopedagogas ekspertas, tiflopedagogas ekspertas, socialinis pedagogas ekspertas, pirmos kategorijos psichologas							

3.9. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami **5 procentais**.

3.10. Švietimo pagalbos specialistų (specialiojo pedagogo, logopedo, socialinio pedagogo, psichologo asistento, psichologo) darbo laikas:

Darbo laiko norma per savaitę	tiesioginiam darbui su mokiniais	netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais)	Iš viso:
Švietimo pagalbos specialistų (specialiojo pedagogo, logopedo, socialinio pedagogo, psichologo asistento, psichologo)	22	14	36

3.11. Švietimo pagalbos specialistų (specialiojo pedagogo, logopedo, socialinio pedagogo, psichologo asistento, psichologo) pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus pedagoginio darbo stažui ir/ar veiklos sudėtingumui, ir/ar kvalifikacinei kategorijai.