

KĖDAINIŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽILVITIS“ DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS

DĖL DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO

2024 m. sausio 2 d. V-
Kėdainiai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsniu ir atsižvelgdama į įstaigos darbo tarybos 2024 m. sausio 18 d. protokolą Nr. 1:

1. T v i r t i n u Kėdainių lopšelio-darželio „Žilvitis“ darbo apmokėjimo sistemą ją išdėstant nauja redakcija (pridedama).
2. Į p a r e i g o j u raštvedę Ingą Imenavičienę informuoti darbuotojus susipažinti su darbo apmokėjimo sistema lopšelio-darželio internetinėje svetainėje.
3. Į s a k a u Kėdainių lopšelio-darželio „Žilvitis“ „Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema“ patvirtinta direktoriaus 2023 m. sausio 20 d. įsakymu Nr. V-5 laikyti negaliojančiu.

Direktorė

Audra Pakštienė

PATVIRTINTA:

Kėdainių lopšelio-darželio „Žilvitis“

Direktoriaus 2024-01-02 įsakymu Nr. V-

KĖDAINIŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽILVITIS“ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kėdainių lopšelio-darželio „Žilvitis“ (toliau – Lopšelis-darželis) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – sistema) reglamentuoja darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, detalizuoja pareiginės algos nustatymo kriterijus, darbo užmokesčio apskaičiavimą esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, atsiskaitymo su darbuotojais terminus, nustato darbuotojų kategorijas pagal pareigybes, nurodo kiekvienos pareigybės apmokėjimo formas ir darbo užmokesčio dydžius, papildomo apmokėjimo skyrimo pagrindus ir tvarką.

2. Šios sistemos nuostatos parengtos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ir jį įgyvendinančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – DAĮ), Lopšelio-darželio darbo tvarkos taisyklėmis ir yra suderintos su kitais Lopšelio-darželio lokaliniais teisės aktais bei taikomos apskaičiuojant ir išmokant pagal darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo užmokestį.

3. Lopšelio-darželio direktorius, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi ir Kėdainių r. savivaldybės patvirtintais savivaldybės švietimo įstaigų darbuotojų pareigybių skaičiaus nustatymo pavyzdiniais normatyvais, tvirtina Lopšelis-darželio darbuotojų pareigybių sąrašą ir pareigybių aprašymus.

4. Lopšelis-darželio darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

A lygio – direktoriaus, direktoriaus pavaduotojo ugdymui, mokytojų, švietimo pagalbos specialistų, grupės auklėtojo 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;

B lygio – vyr. buhalterio, ūkvedžio, vaikų maitinimo organizatoriaus, raštvedžio, apskaitininko, duomenų bazės specialisto pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis, įgytas iki 1995 metų;

C lygio – ikimokyklinio/priešmokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjo, mokytojo padėjėjo SUP vaikui (nuo 2024-09-01– mokinio padėjėjo), kompiuterių priežiūros specialisto, projektų vadovo,

elektriko, vyr. virėjo, virėjo, sandėlininko pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir /ar įgyta profesinė kvalifikacija;

D lygio – valytojo, kiemsargio, pastatų priežiūros darbininko, budėtojo, skalbinių priėmėjo/išdavėjo pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

II SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

6. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbo užmokestį sudaro:

6.1. pareiginė alga;

6.2. priemokos;

6.3. pinigine išmoka už atliktą darbą, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar Lopšelyje-darželyje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

6.4. kintamoji dalis, skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą (nustatoma atlikus vertinimą už 2023 metus ir galioja iki kasmetinio veiklos vertinimo už 2024 metus). Nuo 2025 m. kintamosios dalies nelieta.

7. 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 darbuotojams apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš šio bazinio dydžio.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

8. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Lopšelyje-darželyje yra nustatoma pareigybių, išskyrus mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų (toliau – Mokytojų) pareigybes, kriterijų struktūra.

9. Pareigybių grupavimas į kriterijų lygius nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Lopšelio-darželio veiklos vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant Lopšelio-darželio veiklos tikslus.

10. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Lopšelio-darželio direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintus valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius.

11. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės. Pareigybių kriterijų lygių struktūroje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama Lopšelio-darželio direktoriaus pareigybė.

Pareigybės grupuojamos į kriterijų lygius pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Aprašo 19.2.1.- 19.2.5. papunktyje.

12. Pareigybių kriterijų struktūrą (2 priedas) sudaro 5 lygiai:

12.1. Žemiausios, pirmos, pareigybių pakopos reikšmė atitinka mažiausią Lopšelio-darželio pareiginės algos dydį – minimalų mėnesinį atlyginimą (MMA).

12.2. Aukščiausio pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Lopšelio-darželio direktoriaus maksimaliai galimą nustatyti pareiginės algos koeficiento reikšmę.

12.3. Tarpinių pareigybių lygių (2–4 lygių) pareiginės algos intervalų maksimalios, vidutinės ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybių lygius, tarp kiekvieno tarpinio lygio nustatant ne didesnę kaip 20 proc. skirtumą.

13. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. Darbo krūvis paprastai 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 lygmenis. 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 ar darbuotojo veiklos vertinimo, kintamosios dalies darbuotojams, priemonių skyrimo ar skatinimo ir valstybės darbuotojų apdovanojimo objektas.

14. Prireikus įsteigti naują darbuotojo pareigybę arba jei darbuotojui jau einant pareigas įvyksta struktūriniai ar organizaciniai pokyčiai, pakinta darbuotojo funkcijų pobūdis ar kvalifikacija arba atsiranda kitų aplinkybių, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti darbuotojui nustatytiną pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, direktorius nustato pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą

IV SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

15. Kiekvienai Lopšelio-darželio pareigybei nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, vidutinė ir maksimali reikšmė (toliau – intervalo plotis, 1 priedas)

16. Intervalo plotis sudaro 20 procentų intervalo vidurio reikšmės; intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų atliekamų funkcijų kompleksiškumą bei sudėtingumą, individualias kompetencijas ir rezultatus.

17. Tarpinių pareigybių kriterijų lygiai pareiginės algos intervalų maksimalios, vidutinės ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą nuo 10 iki 20 procentų, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybių kriterijų lygius.

18. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei darbuotojui priskirtoms funkcijoms.

V SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

19. Darbuotojams (įskaitant naujai priimamus darbuotojus ir naujai steigiamas pareigybes) pareiginės algos koeficientą nustato Lopšelio-darželio direktorius:

19.1. atsižvelgiant į pareigybės nustatytus pareiginės algos koeficientų dydžius (1 priedas).

19.2. taikant Aprašo 2 priede nustatytus kriterijus:

19.2.1. **veiklos sudėtingumo** – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

19.2.2. **atsakomybės lygio** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

19.2.3. **pareigybės pakeičiamumo** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Lopšelio-darželio siekiamiems tikslams;

19.2.4. **žinojimo ir žinių sudėtingumo** – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

19.2.5. **problemų sprendimo** – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;

19.3. mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų, nustatomi pagal 3 priede nustatytus kriterijus, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

19.4. mokyklos vadovo, jo pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal 3 priede nustatytus kriterijus, atsižvelgiant Lopšelyje-darželyje ugdomų vaikų skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą.

20. Darbuotojų pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo), pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams.

21. Išimtiniais atvejais, kai pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbuotojo (ar naujai įsteigtos pareigybės) pareiginės algos dydį gali būti nustatomas maksimalus pareiginės algos koeficientas.

VI SKYRIUS PRIEMOKOS

22. Priemokos, skaičiuojamos procentais nuo pareiginės algos darbuotojui, skiriamos už:

22.1. **pavdavimą** kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

22.4. darbuotojui gali būti mokama priemoka už svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių) vykdymą, nurodant konkretų terminą;

22.5. darbuotojui gali būti mokama priemoka už itin skubių, svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių), kurių nebuvo galima numatyti iš anksto, vykdymą, nurodant konkretų terminą.

23. Priemokos už papildomų užduočių atlikimą ar padidėjusį krūvį dydį pasiūlo Lopšelio-darželio direktorius, įvertinęs pavestų atlikti funkcijų ar užduočių sudėtingumą, terminus, apimtis ir pobūdį.

24. Kiekviena priemoka negali būti mažesnė kaip 10 proc. Nustatomų priemokų sumos dydis negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

25. Priemokos darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos, išskyrus atvejus kai įsakyme nurodytas terminas dėl projektų vykdymo.

26. 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.).

27. Priemokos skiriamos neviršijant Lopšeliui-darželiui darbo užmokesčiui skirtų lėšų. Priemokų dydžiai, nustatyti šiame skyriuje, gali būti mažinami Lopšelio-darželio direktoriaus sprendimu, atsižvelgiant į biudžetinių metų Lopšelio-darželio finansines galimybes ir darbo užmokesčio fondą.

VII SKYRIUS

SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

28. Darbuotojai už nepriekaištingą pareigų atlikimą gali būti skatinami Darbo apmokėjimo įstatymo ar (ir) kitų teisės aktų nustatyta tvarka atsižvelgiant į įstaigoje turimas lėšas.

29. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

29.1. padėka;

29.2. iki 1 mėn. pareiginės algos dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Darželio nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

29.3. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

29.5. suorganizuojant ir iš dalies finansuojant išvyką;

30. Prie 29.2.–29.5. punktuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

31. Skatinama ar apdovanojama gali būti šiais atvejais:

31.1. atlikus vienkartinės Lopšelio-darželio veiklai ypač svarbias užduotis;

31.2. jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius;

31.3. darbuotojui, atstovaujančiam Lopšelio-darželio įvairiuose rajono, regioniniuose ar Respublikiniuose renginiuose;

31.4. kitomis skatinimo priemonėmis, numatytomis Kėdainių lopšelio-darželio „Žilvitis“ „Mokytojų skatinimo ir motyvavimo tvarkos apraše“.

32. Lopšelio-darželio direktoriaus pavedimu, Lopšelio-darželio taryba ir Darbo taryba nagrinėja 31 punkte nurodytus atvejus, už kuriuos skatinama ar apdovanojama, ir teikia rekomendacijas Lopšelio-darželio direktoriui.

33. Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai jų veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

34. Už ypatingus nuopelnus darbuotojai gali būti pristatomi aukštesnių institucijų skatinimui.

VIII SKYRIUS

MATERIALINIŲ PAŠALPŲ DYDŽIAI IR SKYRIMO TVARKA

35. Darbuotojams, gali būti skiriama materialinė pašalpa Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu

iš Lopšelio-darželio skirtų lėšų.

36. Materialinės pašalpos dydis priklauso nuo konkrečių aplinkybių ir Lopšeliui-darželiui skirtų lėšų.

37. Mirus Darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), gali būti išmokama – iki 1000 Eur dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai;

38. Teisę gauti materialinę pašalpą patvirtinantys dokumentai yra šie:

38.1. mirties atveju – mirties faktą patvirtinančio dokumento kopija, taip pat dokumentai, patvirtinantys gyvenimo kartu ar vaiko auginimo faktą;

IX SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

39. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki šio Aprašo įsigaliojimo. Lūkesčiai dėl darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2024 metų veiklos nustatomi Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka.

40. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, 2023 metais nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

41. Po 2025 metais įvykusio kasmetinio veiklos vertinimo darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi.

42. Kai Darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Lopšelio-darželio direktoriaus sprendimu:

42.1. gali būti, atsižvelgiant į įstaigos finansus, nustatomas iki 20 proc. didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, o Lopšelio-darželio vadovo pavaduotojui ugdymui – taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau padidintas pareiginės algos koeficientas negali viršyti šio Aprašo 3 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento, padauginto iš 1,4.

42.2. darbuotojui gali būti taikomos Aprašo 31 punkte nustatytos skatinimo priemonės.

43. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

44. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Lopšelio-darželio direktoriaus sprendimu:

44.1. darbuotojui, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, o Lopšelio-darželio pavaduotojui ugdymui – taikant 0,1 mažesnę pareiginės algos koeficientą;

44.2. darbuotojas gali būti perkeltas į žemesnes pareigas, jeigu tai neprieštarauja teisės aktams;

44.3. gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jei pasibaigus darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, darbuotojas atleidžiamas iš pareigų.

X SKYRIUS

VIRŠVALANDINIS DARBAS

45. Dirbant didesne darbo laiko norma, t. y. daugiau nei keturiasdešimt valandų per savaitę, o jei darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą, daugiau nei nustatyta sutrumpinta darbo laiko norma, tose pačiose pareigose, su darbuotoju darbo sutartyje sulygus dėl padidinto darbo masto, darbas nelaikomas viršvalandiniu ir darbuotojui mokamas įprastas darbo užmokestis.

46. Darbuotojui vykstant į komandiruotę Lietuvoje ar užsienyje vadovaujamosi Lietuvos Respublikos valstybės nutarimu „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“.

XI SKYRIUS

DARBAS NE VISO DARBO LAIKO SĄLYGOMIS. DARBO LAIKO APSKAITA

47. Darbuotojui trumpinamas darbo laikas teisės aktų nustatyta tvarka.

48. Sutarus su darbuotoju, kad jis dirbs ne visą darbo laiką, darbo užmokestis mokamas to darbuotojo proporcingai dirbtam laikui.

49. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ar kitas aplinkybes.

50. Darbo laiko apskaita tvarkoma Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu patvirtinta tvarka nustatytos formos darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose.

51. Darbo laiko apskaitos žiniaraščių pildymas numatomas atitinkamiems darbuotojams jų pareigybių aprašymuose.

52. Užpildytus ir atsakingo asmens pasirašytus darbo laiko apskaitos žiniaraščius tvirtina Lopšelio-darželio direktorius.

53. Paskutinę mėnesio dieną patvirtinti darbo laiko apskaitos žiniaraščiai pateikiami Lopšelio-darželio vyr. buhalteriu.

XII SKYRIUS

NUOTOLINIS DARBAS

54. Galimybe dirbti nuotoliniu būdu gali pasinaudoti visi Lopšelio-darželio darbuotojai, kurių veiklos pobūdis ir specifika leidžia jiems priskirtas funkcijas ar jų dalį atlikti šia darbo organizavimo forma.

55. Nuotolinis darbas organizuojamas vadovaujantis „Nuotolinio darbo Lopšelyje-darželyje organizavimo tvarkos aprašu“

XIII SKYRIUS

KASMETINIŲ ATOSTOGŲ APMOKĖJIMAS

56. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Laikotarpis, iš kurio skaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis, kuris apskaičiuojamas Vyriausybės nustatyta tvarka.

57. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų, ar keturių savaitių trukmę, darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais. Darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai gali būti mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir už visas atostogų dienas.

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

XIV SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TERMINAI, TVARKA

59. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, kiekvieno mėnesio 5–8 ir 15–20 dienomis, o jeigu darbuotojas prašo, – kartą per mėnesį. Jeigu paskutinė termino diena yra nedarbo ar švenčių diena, termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena.

60. Už darbą per kalendorinį mėnesį atsiskaitoma ne vėliau negu per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.

61. Darbo užmokestis mokamas pervedant į darbuotojo nurodytą asmeninę sąskaitą banke.

62. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju.

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

64. Darbuotojui raštiškai prašant, darbdavys išduoda darbuotojui pažymą apie darbą Lopšelyje-darželyje. Pažymoje nurodoma darbuotojo darbo funkcijos ir/ar pareigos, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydis ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydis.

65. Darbuotojai su nustatytu darbo užmokesčiu susipažįsta pasirašydami darbo sutartį arba darbo sutarties priedą.

XV SKYRIUS IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

66. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

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

66.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

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

66.4. išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį;

66.5. nutraukus sutartį darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva;

66.6. išieškant nustatytas sumas pagal vykdomuosius dokumentus (vykdomieji raštai, išduoti teismo sprendimų, nuosprendžių, nutarimų, nutarčių pagrindų; teismo įsakymai; institucijų ir pareigūnų nutarimai administracinių teisės pažeidimų bylose; kiti institucijų ir pareigūnų sprendimai, kurių vykdymą civilinio proceso tvarka nustato įstatymai).

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

XVI SKYRIUS LIGOS PAŠALPOS MOKĖJIMAS

68. Ligos pašalpa mokama už pirmąsias dvi kalendorines ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama ligos pašalpa negali būti mažesnė negu 62,06 procentų pašalpos gavėjo vidutinio uždarbio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

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

XVII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

70. Aprašas yra skelbiamas Lopšelio-darželio interneto svetainėje, kur kiekvienas darbuotojas turi teisę su juo susipažinti.

71. Aprašas peržiūrimas ir/ar keičiamas pasikeitus teisės aktams, atsižvelgiant į Darbo apmokėjimo įstatyme nustatytus pareiginės algos koeficientus, rinkos tendencijas ir įvertinus Lopšelio-darželio finansines galimybes.

72. Šis Aprašas gali būti keičiamas, papildomas, panaikinamas Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu prieš tai atlikus Lopšelio-darželio darbo užmokesčio fondo analizę ir įvertinus pareiginės algos diferencijavimo lygio pagrįstumą atskiroms pareigybėms, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras Darbo kodekso nustatyta tvarka.

73. Aprašo normos, prieštaraujančios galiojantiems Lietuvos Respublikos įstatymams, netaikomos, iki kol bus pakeistos Lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu.

**KĖDAINIŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽILVITIS“
DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

Pareigybės pagal kriterijus/lygius (nurodyta 2 priede)	Pareigybės grupė	Pareigybės kvalifikacijos lygis	Pareigybė (darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartį)	Įstaigoje taikomų koeficientų intervalas	Koeficientas paskaičiuotas pagal pastoviąją algą (galiojusią iki 2023.12.31)	Pareiginės algos koeficientų dydis pagal kriterijus/lygius/		
						Minimalus	Vidutinis	Maksimalus
4	Specialistai (turintys pavaldžių darbuotojų)	B	Vyr. buhalteris	0,83–3,98	10	0,83	2,40	3,98
3	Specialistai	B	Ūkvedys	0,62–2,00	7	0,62	1,31	2,00
			Apskaitininkas	0,62–2,00	8	0,62	1,31	2,00
			Raštvedys	0,62–2,00	7	0,62	1,31	2,00
			Maitinimo organizavimo specialistas	0,62–2,00	8	0,62	1,31	2,00
			Duomenų bazės priežiūros specialistas	0,62–2,00	7	0,62	1,31	2,00
			Projektų vadovas	0,62–2,00	7	0,62	1,31	2,00
2	Kvalifikuoti darbuotojai		Kompiuterių priežiūros specialistas	0,57–2,00	5,4	0,57	1,28	2,00
			Vyr. virėjas	0,57–2,00	6,7	0,57	1,28	2,00
			Mokytojo padėjėjas dirbantis su specialiųjų poreikių vaikais	0,57–2,00	6,2	0,57	1,28	2,00

			Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas	0,57–2,00	5,1–5,4	0,57	1,28	2,00
			Sandėlininkas	0,57–2,00	6,7	0,57	1,28	2,00
			Virėjas	0,57–2,00	5,3	0,57	1,28	2,00
			Elektrikas	0,57–2,00	5,1	0,57	1,28	2,00
1	Nekvalifikuoti darbininkai	D	Skalbinių priėmėjas/išdavėjas		MMA			
			Valytojas		MMA			
			Kiemsargis		MMA			
			Pastatų priežiūros darbininkas		MMA			
			Budėtojas		MMA			

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

1. Pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

- **veiklos sudėtingumo** – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;
- **atsakomybės lygio** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;
- **pareigybės pakeičiamumo** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Lopšelio-darželio siekiamiems tikslams;
- **žinojimo ir žinių sudėtingumo** – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);
- **problemų sprendimo** – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;

Atliekant vertinimą (lentelė pridedama, 1 priedas), reikia laikytis nuostatos ir pareigybę traktuoti kaip laisvą, t. y. neužimtą ir apsibrėžti pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. I lygis žemiausias, V lygis aukščiausias.

2. Kriterijų aprašymai:

2.1. Veiklos sudėtingumo kriterijaus aprašymas – veiklos sudėtingumo lygis (apimtis) apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis:

2.1.1. atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (nesudėtinga užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes; mažos apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro nereikšmingą įtaką Lopšelio-darželio veiklai ir (ar) rezultatams);

2.1.2. atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta, kai instrukcijos, metodikos, teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant instrukciją, metodą, teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas); vidutinės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką Lopšelio-darželio veiklai ir (ar) rezultatams);

2.1.3. atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (Lopšeliui-darželiui ir už Lopšelio-darželio ribų); didelės apimties užduotis – tokia, kurios

atlikimas daro reikšmingą įtaką visos Lopšelio-darželio veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už Lopšelio-darželio ribų.

VEIKLOS SUDĖTINGUMAS	
Lygis	Aprašymas
I	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis su pagalba ir kt.
II	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (savarankiškai).
III	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai).
IV	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (savarankiškai).
V	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis (savarankiškai).

3.1. Atsakomybės lygio kriterijaus aprašymas – šio kriterijaus tikslas – identifikuoti pareigybes, kurios dalyvauja analizuojamos funkcijos atlikime, bei įvardinti šių pareigybių faktinį atsakomybės poveikio lygį už laukiamą rezultatą. Taikant šį kriterijų, atliekami tokie žingsniai:

3.1.1. išanalizuojami su pasirinkta funkcija (veikla) susiję teisės aktai (nuostatai, nagrinėjamų pareigybių pareigybės aprašymai), kaip skirtingos pareigybės pasidalina atsakomybę tarpusavyje, atlikdamos konkrečius veiksmus;

3.1.2. analizuojama veikla suskirstoma į tris dalis: veiklos sritys, veiklos ir veiksmų;

3.1.3. nustatomi veiklose dalyvaujančių **pareigybių atsakomybės lygiai**.

4. Vykdamas atsakomybių lygių analizę nustatomos pareigybės dalyvaujančios apibrėžtuose veiksmuose, veiklose bei veiklos srityse ir atitinkamai priskiriami jų atsakomybių lygiai. Atsakomybių analizei lentelėje pateikti siūlomi naudoti atsakomybių lygių aprašymai.

ATSAKOMYBĖS LYGIS	
Lygis	Aprašymas
I	Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė atsako už pareigybės aprašyme nustatytas pareigas.
II	Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją III-V lygio pareigybėms. Taip pat teikia paslaugas, reikalingas kitų pareigybių darbui. Ši atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą.
III	Pareigybė, turinti šią atsakomybę dalyvauja veikloje (sąveikauja su V ir IV atsakomybės lygio pareigybėmis), bet neatsako už rezultatą. Ji nepriima sprendimo, tačiau daro jam įtaką. Ši pareigybė atlieka paraminę funkciją (pataria, paaiškina, stebi, komentuoja, pritaria) bei suderina veiksmus. Pareigybės (-ių) darbo rezultatas yra netiesiogiai panaudojamas pagrindinio funkcijos / veiklos rezultato pasiekimui.
IV	Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį gauna dalį atsakomybės iš V atsakomybės lygio pareigybės ir už šią dalį atsako tiesiogiai. Užduotis (-ys) jai yra deleguojamos. Ši pareigybė žino visumą bei gali ją įvardinti, tačiau nepriima sprendimų, nulemiančių visumos rezultatą. Pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams.

V	Šio lygio atsakomybė gali būti priskiriama tik vienai pareigybei. Pareigybė, turinti šį atsakomybės lygį, turi teisę priimti sprendimą, kai susiduria su pasirinkimo galimybe. Ši pareigybė turi teisę deleguoti dalį atsakomybės (visos deleguoti negalima), tokiu atveju yra sumažinamas dalyvavimas, tačiau yra didinama kontrolė. Jei veiklos srityje pareigybė turi tokį atsakomybės lygį, tai yra vadovaujanti pareigybė. Sprendimo priėmimo teisės nepasinaudojimas (jos perleidimas vadovui) liudija apie nepakankamą kompetenciją.
---	--

5. Analizuojamos funkcijos atlikime pagrindinį vaidmenį, t. y. pagrindinį atsakomybės poveikį – V lygis, gali turėti tik viena pareigybė. Efektyvioje funkcijų vadyboje pagrindinė atsakomybė negali būti padalinta kelioms pareigybėms, todėl V lygis turi būti priskirtas tik vienai pareigybei vienos nagrinėjamos veiklos ar veiksmo lygyje.

6. Nustačius pagrindinę atsakomybę detalizuojama, kurios pareigybės savo darbu tiesiogiai prisideda prie šio veiksmo ar veiklos rezultato kūrimo. Šiuo atveju pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams – IV lygis. Bendros atsakomybės lygį gali turėti kelios pareigybės, dalyvaujančios procese. Galimai neefektyvios veiklos požymis yra tai, kai bendrą atsakomybę dalinasi daugiau pareigybių, nei būtina tinkamam funkcijos/veiklos atlikimui (pvz., daugiau nei trys), kas parodo, kad į veiklos rezultato kūrimą įtrauktas perteklinis pareigybių kiekis.

Nustatant IV atsakomybės lygį, vertinama, kas iš tikrųjų su V lygio atsakomybę turinčia pareigybe kartu atlieką šį darbą. Dažnai IV atsakomybės lygio pareigybė yra pavaduojanti V lygio pareigybę.

7. Pareigybėms, kurių darbo rezultatas yra netiesiogiai panaudojamas pagrindinio funkcijos/veiklos rezultato pasiekimui, ir kurios turi aiškinamąjį, patariamąjį ar palaikantį poveikį kitų pareigybių priimamiems sprendimams ir pasiekiamam rezultatui, yra priskiriamas atsakomybės lygis III. Šios atsakomybės lygį turinčios pareigybės darbo rezultatai yra naudojami nagrinėjamos funkcijos rezultato kūrimui.

8. Pareigybės, kurios dalyvauja rezultatų pasiekime netiesiogiai bei turi tolimą atsakomybės poveikį pagrindinės analizuojamos funkcijos / veiklos rezultatui, turi II atsakomybės poveikio lygį. Tai gali būti duomenų analitika ir kitų netiesioginių paslaugų, reikalingų kitų pareigybių darbui, teikimas. Šį atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą be suderinimo su jomis.

9. Pareigybės priskirtos I atsakomybės lygiui teikia tik savo turimą informaciją. Faktiškai tokie darbai nėra atliekami pagrindinės užduoties rezultatų pasiekimui.

10. Pakeičiamumo kriterijaus aprašymas.

10.1. Pakeičiamumo kriterijus pasižymi universaliu pritaikomumu.

10.2. Specifinės kvalifikacijos ir kompetencijų reikalaujančiose pareigybėse gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužpildyta svarbi pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Lopšelio-darželio vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams.

10.3. Kertinės pareigybės yra tos, kurios turi aukščiausią lygį. Tai yra pareigybės, kurių įtaka Lopšelio-darželio veiklai yra didelė, o pakeičiamumas – sudėtingas. Dažniausiai tai būna darbuotojai, pasižymintys specialiosiomis, gana sunkiai darbo rinkoje randamomis kompetencijomis ir atliekantys funkcijas, tiesiogiai susijusias su Lopšeliui-darželiui keliamų tikslų vykdymu. Į IV lygį patenka

pareigybės, kurių įtaka Lopšelio-darželio veiklai yra didelė, tačiau jas nėra labai sunku pakeisti – tiek iš vidinių išteklių kaitumo būdu, tiek skelbiant konkursą ir ieškant pretendentų iš išorės. Lopšelio-darželio vadovas turi ugdyti sau pavaldžius darbuotojus ir parengti asmenis, galinčius juos pavaduoti ir reikalui esant – pakeisti. Į III lygį patenka pareigybės, kurių įtaka Lopšelio-darželio veiklai nėra labai didelė, bet jas pakeisti atsilaisvinimo atveju yra sunku. Tai dažniausiai specialistai, atliekantys siauras aiškiai apibrėžtas funkcijas, kurios reikalauja labai konkrečių žinių, įgūdžių ir gebėjimų, dažnai išugdomų tik darbo vietoje. I ir II lygis – pareigybės, kurias yra nesunku pakeisti ir kurių įtaka Lopšelio-darželio veiklai nėra didelė. Tai dažniausiai palaikančias funkcijas atliekantys darbuotojai.

10.3.1. šios pareigybės užpildymui jos atsilaisvinimo atveju Lopšelyje-darželyje yra darbuotojas(-ai), pilnai atitinkantis(-ys) kvalifikacijos reikalavimus.

10.3.2. šios pareigybės užpildymui jos atsilaisvinimo atveju Lopšelyje-darželyje yra darbuotojas(-ai), turintis(-ys) formaliai neapibrėžtas, tačiau reikalingas efektyviam darbui kompetencijas ir gebėjimus.

10.3.4. šios pareigybės užpildymui yra pakankama pasiūla darbo rinkoje.

10.3.5. šiai pareigybei užpildyti Lopšelis-darželis yra pakankamai patrauklus darbdavys pretendams.

PAKEIČIAMUMAS	
Lygis	Aprašymas
I	Įtaka nedidelė, lengva pakeisti. Pvz., pagalbinės funkcijos.
II	Įtaka nedidelė, nelabai sudėtinga pakeisti. Pvz., srautinės pareigybės (yra daug vykdytojų).
III	Įtaka nedidelė, bet sunku pakeisti. Atliekamos funkcijos nėra kritinės Lopšelio-darželio veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui, tačiau pareigybėje dirbantis asmuo turi kompetencijas, kurias sunku greitai išugdyti arba surasti rinkoje.
IV	Atlieka funkcijas, reikšmingas Lopšelio-darželio veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui. Įtaka aukšta, bet lengva pakeisti.
V	Atlieka specifines funkcijas. Kritinės būtinos kompetencijos. Pareigybė svarbi kaip konkurencingumo, veiklos tęstinumo garantija.

11. Žinojimo ir žinių sudėtingumo kriterijus – ką pareigybėje būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką). Nagrinėjant pareigybes vertinami konkretaus darbuotojo gebėjimai ir jo darbo rezultatai.

ŽINOJIMO IR ŽINIŲ SUDĖTINGUMO KRITERIJUS	
Lygis	Aprašymas
I	Netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai. Kasdienių užduočių atlikimui užtenka apmokymo viduje, kuris užtrunka ne ilgiau nei 6 mėn.
II	Ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija. Kasdienių užduočių atlikimui nebūtinai atitinkamos srities išsilavinimas ir būtinai gilus pareigybei taikomų atsakomybės sričių žinojimas.
III	Būtinai ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas arba aukštasis koleginiis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu. Kasdienių užduočių

	atlikimui nebūtinai atitinkamos srities išsilavinimas, būtinas geras visų skyriaus atsakomybės sričių žinojimas.
IV	Ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu ar jam prilygintu išsilavinimu. Lopšelio-darželio užduočių atlikimui būtinas atitinkamos srities išsilavinimas, būtinas gilus atsakomybės sričių veiklos žinojimas.
V	Ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu. Strateginių Lopšelio-darželio užduočių atlikimui būtinas gilus visų Lopšelio-darželio atsakomybės sričių ir geras viso Lopšelio-darželio veiklos žinojimas.

12. Problemų sprendimas – savarankiško mąstymo lygis, reikalingas problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui, priklausantis nuo problemų lygio. Pareigybės priimamų sprendimų, analizuojamų problemų sudėtingumas, analizuojama sprendžiamų problemų apimtis.

PROBLEMŲ SPRENDIMAS	
Lygis	Aprašymas
I	Konkreto klausimo sritis (trumpalaikiai sprendimai, kuriais sprendžiami kasdieniai klausimai).
II	Mažo kompleksiskumo, apibrėžtų ir nedaug alternatyvų turinčių klausimų sprendimai.
III	Vidutinio kompleksiskumo, paprastai apibrėžtų ir nereikalaujančių papildomų išteklių klausimų sprendimai.
IV	Strateginiai klausimai, kuriais sprendžiami platūs, vidutinių išteklių reikalaujantys klausimai, vidutinio ar didelio kompleksiskumo, daug alternatyvų turinčių klausimų sprendimai.
V	Strateginiai klausimai, kuriais sprendžiami platūs, didelių išteklių reikalaujantys klausimai, didelio kompleksiskumo ir neapibrėžtumo, daug alternatyvų, plačių pasirinkimų sprendimai.

**PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO
NUSTATYMO PAGAL KRITERIJUS KORTELĖ**

Pareigybė (darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartį)	1. Veiklos sudėtingumo	2. Atsakomybės lygio	3. Pareigybės pakeičiamumo	4. Žinojimo ir žinių sudėtingumo	5. Problemų sprendimo	Vidurkis
Vyr. buhalteris	4	4	5	4	5	4
Ūkvedys	3	4	3	4	3	3
Apskaitininkas	3	3	3	3	3	3
Raštvedys	3	3	3	4	3	3
Maitinimo organizavimo specialistas	3	3	4	4	3	3
Duomenų bazės priežiūros specialistas	3	3	3	3	3	3
Kompiuterių priežiūros specialistas	3	3	3	3	3	3
Vyr. virėjas	3	4	3	4	3	3
Mokytojų padėjėjas dirbantis su spec. poreikių vaikais	3	4	3	4	3	3
Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojų padėjėjos	2	3	2	2	2	2
Sandėlininkas	2	3	2	2	2	2
Virėjas	2	3	2	2	2	2
Elektrikas	2	2	3	3	2	2
Projektų vadovas	3	3	3	3	3	3
Skalbinių priėmėjas/išdavėjas	1	1	1	1	1	1
Valytojas	1	1	1	1	1	1
Kiemsargis	1	1	1	1	1	1
Pastatų priežiūros darbininkas	1	1	1	1	1	1

Budėtojas	1	2	1	1	2	1
-----------	---	---	---	---	---	---

Kėdainių lopšelio-darželio „Žilvitis“
darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos sistemos
3 priedas

**KĖDAINIŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽILVITIS“
IKIMOKYKLINIO IR PRIEŠMOKYKLINIO UGDYMO MOKYTOJŲ, MENINIO UGDYMO
MOKYTOJO, PAGALBOS MOKINIUI SPECIALISTŲ DIRBANČIŲ PAGAL
IKIMOKYKLINIO IR PRIEŠMOKYKLINIO UGDYMO PROGRAMAS, BEI
MOKYKLOS VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES
KOEFIICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA**

1. Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojų, (toliau – Mokytojų) meninio ugdymo mokytojos, pagalbos mokiniui specialistų pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą. Jis yra fiksuotas ir nustatomas švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka.

2. Lopšelio-darželio direktoriaus, direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į Lopšelyje-darželyje ugdomų vaikų skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą. Jie yra fiksuoti ir nustatomi švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka. Atsižvelgiant į vaikų skaičių koeficientai kiekvienais metais rugsėjo 1 d. peržiūrimi.

3. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, pareiginės algos koeficientai:

(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	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817

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
mokytojas							
Mokytojas metodininkas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Mokytojas ekspertas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

4. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo Mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programą didinami:

4.1. 5 procentais:

4.1.1. kai grupėje ugdomi 2 ir daugiau vaikų, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinius specialiuosius ugdymosi poreikius,

4.1.2. kai grupėje ugdomi 1 vaikas, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių,

4.2. 6 procentais:

4.2.1. kai grupėje ugdomi 2 ir daugiau vaikų, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių,

4.3. 7 procentais:

4.3.1. kai grupėje ugdomi 3 ir daugiau vaikų, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių,

5. Už kiekvieną, specialiųjų poreikių vaiką pridedama po 1 procentą.

6. Kai grupėje ugdomi užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje, koeficientai didinami:

6.1. 5 procentais:

6.1.1. ugdant 1 užsienietį,

6.2.1. 6 procentais:

6.2.2. ugdant 2 užsieniečius,

6.3. 7 procentais;

6.3.1. ugdant 3 užsieniečius.

7. Už kiekvieną papildomai ugdantį užsienietį pridedama po 1 procentą.

8. Pareiginės algos koeficientų dėl veiklos sudėtingumo didinimo dydis, mokslo metų eigoje įvertinus Darželio poreikius bei finansines galimybes ar padidėjusį vaikų, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinius specialiuosius ugdymosi poreikius, vaikų, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, skaičių, gali kisti. Pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo gali būti didinamas iki 10 procentų.

9. Jeigu Mokytojo, dirbančio pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programą, veikla atitinka du ir daugiau nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas ne daugiau kaip 25 procentais, esant finansinėms galimybėms.

10. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programą, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos, iš jų 31 valandos skiriamos tiesioginiam darbui su vaikais, 5 valandos – netiesioginiam darbui su vaikais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais ir kt.) pagal direktoriaus patvirtintą „Netiesioginio darbo su vaikais valandų panaudojimo tvarkos aprašą“.

11. Logopedų pareiginės algos koeficientai:

(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							
Logopedas	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Logopedas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis logopedas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Logopedas metodininkas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Logopedas ekspertas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

12. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo, logopedams didinami:

12.1. 6 procentais:

12.1.1. dirbantiems su 1-2 vaikais, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

12.2. 7 procentais, dirbant su 3-4 vaikais, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

12.3. 8 procentais, dirbant su 5-6 vaikais, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

13. Už kiekvieną, specialiųjų poreikių vaiką, turintį didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių pridedama po 1 procentą.

14. Pareiginės algos koeficientų dėl veiklos sudėtingumo didinimo dydis mokslo metų eigoje, įvertinus Darželio poreikius bei finansines galimybes ar padidėjusį vaikų, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, skaičių, gali kisti. Pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo gali būti didinamas iki 15 procentų.

15. Logopedo darbo laikas per savaitę 36 valandų, iš jų 22 valandų skiriama tiesioginiam darbui su vaikais (vaikų, specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, specialiosioms pratyboms vesti), 14 valandų – netiesioginiam darbui su vaikais (veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, kitais ugdymo procese dalyvaujančiais asmenimis, vaikų tėvais (globėjais) ugdymo ir (ar) švietimo pagalbos klausimais ir kita) pagal direktoriaus patvirtinta „Netiesioginio darbo su vaikais valandų panaudojimo tvarkos aprašą“.

16. Socialinių pedagogų ir psichologo asistento pareiginės algos koeficientai:

(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, socialinis pedagogas	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Socialinis pedagogas,	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis socialinis pedagogas,		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Socialinis pedagogas metodininkas,			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Socialinis pedagogas ekspertas,			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

17. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo, socialiniam pedagogui ir psichologo asistentui didinami:

- 17.1. 6 procentais:
 17.1.1. dirbantiems su 1-2 vaikais, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;
- 17.2. 7 procentais:
 17.2.1. dirbant su 3-4 vaikais, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;
- 17.3. 8 procentais:
 17.3.1. dirbant su 5-6 vaikais, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;
18. Už kiekvieną, specialiųjų poreikių vaiką, turintį didelių ir labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių pridedama po 1 procentą.
19. Pareiginės algos koeficientų dėl veiklos sudėtingumo didinimo dydis mokslo metų eigoje, įvertinus Darželio poreikius bei finansines galimybes ar padidėjusį vaikų, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, skaičių, gali kisti. Pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo gali būti didinamas iki 15 procentų.
20. Socialinio pedagogo, psichologo asistento darbo laikas per savaitę yra 36 valandos. Ne daugiau kaip 60 procentų šių darbuotojų darbo laiko skiriama tiesioginiam darbui su švietimo pagalbos gavėjais (vaikų švietimo pagalbos ir (arba) specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, konsultuoti švietimo pagalbos gavėjus (vaikus jų tėvus (globėjus), o kita jų darbo laiko dalis skiriama netiesioginiam darbui su švietimo pagalbos gavėjais (veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, vaikų tėvais (globėjais), kitais asmenimis ugdymo ir (arba) švietimo pagalbos klausimais ir kita) pagal direktoriaus patvirtinta „Netiesioginio darbo su vaikais valandų panaudojimo tvarkos aprašą“.
21. Pailgintos dienos grupės auklėtojo pareiginės algos koeficientas nustatytas kaip auklėtojo pareiginės algos koeficientas.
 (pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)
22. Mokyklos direktoriaus pareiginės algos koeficientą nustato Kėdainių rajono savivaldybės meras.
23. Mokyklos direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientai:
 (pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 500	1,7811	1,7849	1,7872

Suderinta:
 Kėdainių lopšelio-darželio „Žilvitis“

darbo tarybos 2024 m. sausio 18 d. posėdžio
protokolo Nr. 1 nutarimu

Kėdainių lopšelio-darželio „Žilvitis“ tarybos
2024 m. sausio 2 d. posėdžio
protokolo Nr. 1 nutarimu