PATVIRTINTA
Visagino lopšelio-darželio „Auksinis gaidelis“
(VPC) direktoriaus 2026 m. sausio 28 d.
įsakymu Nr. V-4

VISAGINO LOPŠELIO-DARŽELIO „AUKSINIS GAIDELIS“ (VAIKYSTĖS PEDAGOGIKOS CENTRO) DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO APRAŠAS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Visagino lopšelio-darželio „Auksinis gaidelis“ (Vaikystės pedagogikos centro) darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašas (toliau – Sistema) reglamentuoja Visagino lopšelio-darželio „Auksinis gaidelis“ (Vaikystės pedagogikos centro) (toliau – Darželis) įstaigos darbuotojų (išskyrus Darželio direktorių) (toliau – vadovas) pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijus ir, atsižvelgiant į juos, nustatomų pareiginės algos koeficientų dydžius, priemokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, skatinimo priemones ir jų skyrimo tvarką, pareiginės algos nustatymo atlikus tarnybinės veiklos vertinimą tvarką, materialinių pašalpų skyrimo tvarką.

2. Sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Įstatymas) ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso sąvokas.

3. Sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – DAĮ), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, kitais teisės aktais, reglamentuojančiais šią sritį.

4. Darbo apmokėjimo sistemą nustato, tvirtina įstaigos vadovas ir padaro ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams, paskelbiant viešai įstaigos interneto svetainėje. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka.

5. Įstaigos darbo apmokėjimo sistema apima:

5.1. darbo apmokėjimo principus, nurodytus Sistemos 6 punkte;

5.2. įstaigos taikomą pareigybių grupavimo į pakopas būdą;

5.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus ir jų aprašymą;

5.4. įstaigos pareigybių struktūrą;

5.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;

5.6. priemokų ir skatinimo skyrimo tvarką, priemokų dydžius;

5.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojo veiklos vertinimą, tvarką;

5.8. pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais, nei nurodyta Sistemos 5.7 papunktyje, atvejais sąlygas ir tvarką;

5.9. įstaigos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo tvarką.

6. Ši Darbo apmokėjimo sistema nustatyta 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.

7. Darbuotojų, išskyrus įstaigos vadovą, pareiginės algos koeficientai, priemokų dydžiai nustatomi ir skiriami, piniginės išmokos, materialinės pašalpos skiriamos Darželio direktoriaus įsakymu

II SKYRIUS
DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS IR MOKĖJIMO TVARKA

8. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
8.1. pareiginė alga;
8.2. priemokos;
8.3. pareiginės algos kintamoji dalis[1];
8.4. piniginė išmoka;
8.5. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

9. 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 (toliau – Atlyginimo bazinis dydis). Įstaigos darbuotojo, išskyrus darbininkus, pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš Atlyginimo bazinio dydžio.

10. Pareiginės algos koeficientas yra susietas ir nustatomas visai darbo laiko normai, taikomai atitinkamai pareigybei pagal įstatymus (pilnam etatui). Darbuotojui dirbant ne viso ar padidinto darbo laiko sąlygomis (mažesniu ar didesniu nei vienu etatu) pareiginė alga apskaičiuojama ir mokama to darbuotojo proporcingai dirbtam laikui.

11. Konkreti pareiginė alga ir darbo laiko norma nustatomi su darbuotoju sudarytoje darbo sutartyje, kuri turi atitikti šio Aprašo nuostatas. Kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos gali būti nustatomos Įstaigos direktoriaus įsakyme ar kitame tvarkomajame dokumente.

12. Darbuotojų profesinio ir (ar) vadovaujamojo darbo patirtis, suteikta kvalifikacinė kategorija, darbo ar pedagoginio darbo stažas, kurie įtakoja pareiginės algos dydį, nustatomi įvertinus darbuotojo pateiktus duomenis. Kilus abejonių dėl darbuotojo profesinio ir (ar) vadovaujamojo darbo patirties, suteiktos kvalifikacinės kategorijos, darbo ar pedagoginio darbo stažo, įgytų kitose darbovietėse, darbuotojas, Darželio direktoriaus ar jo paskirto atsakingo darbuotojo prašymu, turi pateikti dokumentus, įrodančius kitose darbovietėse įgytą profesinio ir (ar) vadovaujamojo darbo patirtį, kvalifikacinę kategoriją, darbo ar pedagoginio darbo stažą. Nepateikus įrodančių dokumentų pareiginės algos koeficientas tokiam darbuotojui nustatomas vertinant tik Įstaigoje įgytą profesinio ir (ar) vadovaujamojo darbo patirtį, kvalifikacinę kategoriją, darbo ar pedagoginio darbo stažą.

13. Darbo užmokestis darbuotojams apskaičiuojamas ir mokamas teisės aktų nustatyta tvarka.

14. Informacija apie darbuotojo darbo užmokestį teikiama ir skelbiama tik teisės aktuose numatytais atvejais arba darbuotojui raštiškai sutikus.

15. Įstaigoje ligos išmoka, kurią moka darbdavys dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sudaro 100 procentų išmokos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka.

16. Darbuotojams darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį: ne vėliau kaip einamojo mėnesio 24 dieną (avansas) ir kito mėnesio 10 dieną (atlyginimas), o jeigu darbuotojas prašo, – kartą per mėnesį: ne vėliau kaip einamojo mėnesio 10 dieną. Pinigai pervedami į darbuotojo asmeninę sąskaitą jo pasirinktame banke.

---

[1] Darželio darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2023 metų veiklos vertinimas bus atliekamas pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo redakciją, galiojančią iki 2023 m. gruodžio 31 d. Šio vertinimo metu paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos. Nuo 2024 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo kintamoji dalis įstaigoje nebus taikoma.

III SKYRIUS
PAREIGYBIŲ LYGIAI, GRUPĖS IR PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

17. Darželio darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

1) A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

a) A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

b) A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu, taip pat baleto artistų ir šokėjų bei kilnojamųjų kultūros vertybių restauratorių pareigybės;

2) B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgyti iki 1995 metų;

3) C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

4) D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai

18. Darželio darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

1) darželio vadovas ir jo pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui (Direktorius, Direktoriaus pavaduotojas ugdymui);

2) struktūrinių padalinių vadovai, jų pavaduotojai, kiti pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai (planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys kitų asmenų atliekamą darbą ir jam vadovaujantys; planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys finansinę, administracinę, su žmogiškaisiais ištekliais, planavimu susijusią veiklą ir jai vadovaujantys), kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti (Ūkio padalinio vadovas, Vyriausiasis buhalteris);

3) specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti (Sekretorius-archyvaras, Buhalteris, Maitinimo specialistas). Mokytojų, logopedų, specialiųjų pedagogų, socialinių pedagogų psichologų pareigybės priskiriamos specialistų A2 lygio pareigybių grupei;

4) kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui (Sandėlininkas, Auklėtojo padėjėjas, Mokytojo padėjėjas, dirbantis su spec. poreikių vaikais, Virėjas, Pastatų techninės priežiūros elektrikas, Vidaus santechnikos tinklų ir įrenginių santechnikas, Santechnikas, Dailidė);

5) darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai) (Virtuvės pagalbinė darbuotojas, Valytojas, Skalbėjas, Kiemsargis).

19. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Darželyje yra nustatoma pareigybių pakopų struktūra (1priedas).

20. Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausios iki aukščiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Darželio vertės kūrime, t. y. vaidmenį įgyvendinant veiklos tikslus.

21. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama Darželio vadovo pareigybė. Grupuojant pareigybes į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Sistemos 23.2 papunktyje.

22. Darželio pareigybių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba priskiriamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra įstaigoje

IV SKYRIUS
PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

23. 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, Darželio vadovas:

23.1. išlaiko pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

23.2. taiko Sistemos 2 priede pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus:

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

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

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

23.2.4. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

23.2.5. 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).

24. Pareigybę vertinama kaip laisvą, t. y. neužimtą, ir apsibrėžiami pareigybei keliami reikalavimai tinkamam rezultatui pasiekti. Darbo krūvis paprastai nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių (žmogiškųjų ar finansinių) planavimo objektas, į tai neturi būti atsižvelgiama grupuojant pareigybes į pakopas. Darbo krūvį, viršijantį darbuotojui nustatytą darbo laiko normą, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Jei darbuotojas rodo išskirtinius darbo rezultatus, tada tai darbuotojo veiklos vertinimo, kintamosios dalies darbuotojams, priemokų skyrimo ar skatinimo objektas.

V SKYRIUS
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

25. Naujai į darbą priimamiems Darželio darbuotojams (išskyrus direktorių, direktoriaus pavaduotojus ugdymui, kitus pavaduotojus, kurių darbas laikomas pedagoginiu, mokyklų ugdymą organizuojančių skyrių vedėjus, kitus vedėjus, kurių darbas laikomas pedagoginiu, mokytojus, taip pat pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus), pareiginė alga nustatoma įvertinus įstaigos finansines galimybes bei atsižvelgiant į šios Sistemos 23.2 papunkte nustatytus pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, pagal pareiginės algos koeficientų intervalų dydžius (3 priedas).

26. Kiekvienai Darželio pareigybės pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, vidutinė ir maksimali reikšmės, kurios suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkretiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

27. 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 įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius. Darbuotojų, kurių pareigybė priskiriama D lygiui, pareiginė alga negali būti mažesnė kaip Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga.

28. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, Darželio darbo užmokesčio fondui.

29. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau ne didesnis nei įstaigos vadovui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

30. Darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų profesinio ar vadovaujamo darbo patirčiai, darbo stažui arba atsiradus kitoms aplinkybėms, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti darbuotojui nustatytiną pareiginės algos koeficientą. Pasikeitus aplinkybėms laikotarpiu nuo sausio 1 d. iki rugpjūčio 31 d. koeficiento dydis nustatomas iš naujo nuo rugsėjo 1 d., o pasikeitus aplinkybėms laikotarpiu nuo rugsėjo 1 d. iki gruodžio 31 d. pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo nuo sausio 1 d.

31. Mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų (specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų, tiflopedagogų, judesio korekcijos specialistų, karjeros specialistų, psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų, auklėtojų, koncertmeisterių, akompaniatorių), direktoriaus, direktoriaus pavaduotojų ugdymui, pareiginės algos koeficientai nustatomi bei dėl veiklos sudėtingumo didinami pagal šio **Aprašo 4 priede** nustatytus kriterijus ir dydžius.

32. Padidinimai nustatomi su darbuotojų sudarytoje darbo sutartyje ar kitame Įstaigos tvarkomajame dokumente (įsakyme ar kitame tvarkomajame dokumente) ir galioja kol egzistuoja aplinkybės, sąlygojančios pareiginės algos padidinimą dėl veiklos sudėtingumo. Pasikeitus veiklos sudėtingumo aplinkybėms (pvz. pasikeitus mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ar užsieniečių skaičiui) pareiginės algos padidinimas peržiūrimas ir jo dydis atitinkamai keičiamas ar naikinamas.

33. Mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų (specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų, tiflopedagogų, judesio korekcijos specialistų, karjeros specialistų, psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų, auklėtojų, koncertmeisterių, akompaniatorių), Įstaigos direktoriaus, direktoriaus pavaduotojų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareiginės algos koeficientas turi būti nustatomas iš naujo pasikeitus mokinių skaičiui, pedagoginio darbo stažui, kvalifikacinei kategorijai, veiklos sudėtingumui. Pasikeitus aplinkybėms laikotarpiu nuo sausio 1 d. iki rugpjūčio 31 d. koeficiento dydis nustatomas iš naujo nuo rugsėjo 1 d., o pasikeitus aplinkybėms laikotarpiu nuo rugsėjo 1 d. iki gruodžio 31 d. pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo nuo sausio 1 d.

34. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų, tiflopedagogų, judesio korekcijos specialistų, karjeros specialistų, psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų, auklėtojų, koncertmeisterių, akompaniatorių) darbo krūvio sandara sudaroma pagal **DAĮ 2 priede nustatytą darbo laiko normą ir darbo laiko paskirstymą.**

VI SKYRIUS
PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR VIENKARTINĖS PINIGINĖS IŠMOKOS

35. Priemokos darbuotojams skiriamos už:

35.1. pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

36. Darbuotojo tiesioginis vadovas, įvertinęs darbuotojui susidariusį papildomą darbo krūvį ar skiriamas papildomas pareigas ar užduotis, siūlo skirti darbuotojui priemoką, pateikdamas Darželio direktoriui motyvuotą tarnybinį pranešimą, kuriame turi būti konkrečiai nurodoma už kokį papildomą darbo krūvį ar už kokių papildomų pareigų ar užduočių atlikimą siūloma skirti priemoką, nurodant konkretų terminą. Darželio direktoriui tiesiogiai pavaldūs darbuotojai dėl priemokos skyrimo pateikia prašymą.

37. Kiekviena Aprašo 35.1 – 35.3 papunkčiuose nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos. Nustatomų priemokų sumos dydis negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

38. Priemokos terminas gali būti nustatomas iki tam tikros kalendorinės datos arba iki tam tikrų aplinkybių pasibaigimo ar pasikeitimo, bet ne ilgiau nei iki kalendorinių metų pabaigos.

39. Priemokos mokėjimas gali būti nutrauktas jei:

39.1. jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės – mokėjimas nutraukiamas;

39.2. jei pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta: sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius – sumažinamas priemokos dydis

40. Priemokos skiriamos neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

VII SKYRIUS
SKATINIMO PRIEMONĖS, JŲ SKYRIMO TVARKA

41. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotojai, Darželio direktoriaus sprendimu, gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

41.1. padėka, kuri įforminama Darželio direktoriaus įsakymu;

41.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Darželiui nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

41.4. vienkartine pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

41. Vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama nepriekaištingai savo pareigas einantiems darbuotojams šiais atvejais:

41.1. įvertinta kaip viršijanti lūkesčius;

41.2. darbuotojams atlikus vienkartines ypatingos svarbos užduotis;

41.3. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis;

41.4. darbuotojų gyvenimo jubiliejinių sukakčių (30, 40, 50, 60, 70 metų) progomis.

42. Ypatingos svarbos užduotimi yra laikoma:

42.1. įstaigos vardo garsinimas ar žinomumo didinimas nacionaliniu mastu;

42.2. naujos iniciatyvos ar nauja projektinė veikla, kurių metu aktyviai ir gausiai įtraukiama miesto bendruomenė;

42.3. inovatyvių priemonių, kurios reikšmingai įtakoja įstaigos teikiamų paslaugų kokybę ar įstaigos ekonominius rodiklius, įdiegimas.

43. Sprendimą dėl vienkartinės piniginės išmokos skyrimo darbuotojui priima Darželio direktorius.

44. Sistemos 41.1 – 41.4 papunkčiuose nurodyta vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios darbuotojo pareiginės algos.

45. Vienkartinės piniginės išmokos darbuotojams mokamos iš Darželio sutaupytų darbo užmokesčio lėšų ir gali būti išmokamos ne anksčiau kaip einamųjų metų ketvirtąjį ketvirtį (lapkričio – gruodžio mėnesiais).

46. Darželio darbuotojai neskatinami, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti

lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

VIII SKYRIUS
MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS

47. Įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių: sutuoktinio, tėvų, vaikų, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

48. Dėl kitų, įstatyme išvardintų artimųjų giminaičių ligos ar mirties, darbuotojų rašytiniai prašymai materialinei pašalpai skirti, nagrinėjami individualia tvarka, darbo tarybos atstovams ir profesinių sąjungų, veikiančių įstaigos lygmenyje, atstovams dalyvaujant.

49. Mirus įstaigos darbuotojui, jo šeimos nariams iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

50. Materialinė pašalpa skiriama Darželio direktoriaus įsakymu iš biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų ir gali būti išmokama ne anksčiau kaip einamųjų metų ketvirtąjį ketvirtį (lapkričio – gruodžio mėnesiais).

IX SKYRIUS
MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ

51. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

52. Už darbą švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

53. Už darbą naktį mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

54. Už viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

55. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginus iš šio Aprašo 51–54 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

56. Darbuotojo savavališkai (nesant Įstaigos rašytiniam pavedimui) kitu laiku atliekamas darbas viršijant nustatytą darbo laiką, taip pat poilsio ar švenčių dieną nėra laikomas viršvalandiniu darbu

VIII SKYRIUS
PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

57. Darbuotojų (išskyrus mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus) 2023 metų veiklos vertinimas bus atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki šio Aprašo įsigaliojimo datos. Nustatyta tvarka paskirta kintamoji dalis, kaip privaloma darbo užmokesčio sudėtinė dalis, galioja iki 2024 metų biudžetinės įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos. 2023 m. veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 254 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka, išskyrus metinių užduočių nustatymą. Lūkesčiai dėl 2024 metų veiklos nustatomi Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo nustatyta tvarka.

58. Kai 2024 metų ir vėlesnių metų darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Darželio direktoriaus sprendimu:

58.1. darbuotojui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

58.2. darbuotojas perkeliamas į aukštesnes pareigas ir pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnį pareiginės algos koeficientą, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesnį negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

58.3. darbuotojui gali būti taikomos Aprašo VII skyriuje nustatytos skatinimo priemonės.

59. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia ir darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimas yra baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu tarnybinės veiklos vertinimu.

60. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

61. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Administracijos direktoriaus sprendimu:

61.1. darbuotojui gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

61.2. darbuotojas perkeliamas į žemesnes pareigas ir nustatoma pareiginė alga, kuri yra nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, negu jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnį, negu tai pareigybei nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas.

IX SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

62. Šis Aprašas peržiūrimas pasikeitus teisės aktams arba esant kitiems aktualiems darbo apmokėjimo sistemos pokyčiams.

63. Įstaiga turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šį Aprašą ir jos priedus. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka.

_____

Visagino lopšelio-darželio „Auksinis gaidelis“ (VPC)
darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis,
darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašo
1 priedas

DARŽELIO PAREIGYBIŲ PAKOPŲ STRUKTŪRA

Pareigybės pakopa	Pareigybės pavadinimas
I	Įstaigos vadovas
II	Įstaigos vadovo pavaduotojas ugdymui
III	Struktūrinio padalinio vadovas, kurio pareigybė priskiriama A lygiui (Ūkio padalinio vadovas, Vyriausiasis buhalteris)
IV	Struktūrinio padalinio vadovas, kurio pareigybė priskiriama B lygiui (Ūkio padalinio vadovas, vyriausiasis buhalteris)
V	Specialistas, kurio pareigybė priskiriama A lygiui (Mokytojas, logopedas, specialusis pedagogas, socialinis pedagogas, psichologas)
VI	Specialistas, kurio pareigybė priskiriama B lygiui (Sekretorius-archyvaras, Buhalteris, Maitinimo specialistas)
VII	Struktūrinio padalinio kvalifikuotas darbuotojas, kurio pareigybė priskiriama C lygiui (Sandėlininkas, Auklėtojo padėjėjas, Mokytojo padėjėjas, dirbantis su spec. poreikių vaikais, Virėjas, Pastatų techninės priežiūros elektrikas, Vidaus santechnikos tinklų ir įrenginių santechnikas, Santechnikas, Dailidė)
VIII	Struktūrinio padalinio darbuotojas, kurio pareigybė priskiriama D lygiui (Virtuvės pagalbinė darbuotojas, Valytojas, Skalbėjas, Kiemsargis)

_____

Visagino lopšelio-darželio „Auksinis gaidelis“ (VPC)
darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis,
darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašo
2 priedas

PAREIGYBIŲ LYGIŲ NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

1. Pagrindinių kriterijų aprašymai:

1.1. Išsilavinimo kriterijaus aprašymas:

Išsilavinimo lygis pareigybei nustatomas vadovaujantis Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018-11-28 nutarimu Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu:

IŠSILAVINIMAS		
Kriterijaus įvertis	**Aprašymas**	**Min koeficientas gali būti padidintas**
I	Išsilavinimo reikalavimas nekeliamas	MMA
II	Vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija	min. koef.
III	Aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų	+0,01
IV	Aukštasis koleginis išsilavinimas (profesinio bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	+0,02
V	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)	+0,03
VI	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis arba baigus vientisąsias studijas įgytas magistro kvalifikacinis laipsnis)	+0,04

1.2. Darbo patirties veiklos srityje/vadovaujamo darbo patirties kriterijaus aprašymas:

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

Vadovaujamo darbo patirtimi laikoma patirtis vadovaujant organizacijai, padaliniui ar asmenims, taip pat patirtis vykdant asmenų vadovaujančių organizacijai, padaliniui ar asmenims pavadavimo funkcijas bei patirtis vykdant funkcijas, kuriose reikia organizuoti, koordinuoti ir kontroliuoti asmenų grupės darbą.

DARBO PATIRTIS VEIKLOS SRITYJE/VADOVAUJAMO DARBO PATIRTIS		
Kriterijaus įvertis	**Aprašymas**	**Min koeficientas gali būti padidintas**
Darbo patirtis		
I	Darbo patirties veiklos srityje nereikalaujama	MMA
II	Iki 2 metų darbo patirtis /dirbant su spec. poreikių vaikais	+0,01/+0,04
III	Nuo 2 iki 5 metų darbo patirtis /dirbant su spec. poreikių vaikais	+0,02/+0,05

IV	Nuo 5 iki 10 metų darbo patirtis /dirbant su spec. poreikių vaikais	+0,03/+0,06
V	Daugiau nei 10 metų darbo patirtis /dirbant su spec. poreikių vaikais	+0,04/+0,07
Vadovavimo darbo patirtis		
VI	Iki 5 metų vadovavimo darbo patirtis	+0,03
VII	Nuo 5 iki 10 metų vadovavimo darbo patirtis	+0,04
VIII	Daugiau nei 10 metų vadovavimo darbo patirtis	+0,05

1.3. Veiklos sudėtingumo kriterijaus aprašymas:

Veiklos sudėtingumo lygis (apimtis) apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis:

- 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 įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);
- 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 padalinio ir (ar) įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);
- 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 (įstaigai ir už įstaigos ribų); didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už įstaigos ribų.

VEIKLOS SUDĖTINGUMAS		
Lygis	**Aprašymas**	**Min koeficientas gali būti padidintas**
I	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis su pagalba ir kt.	nedidinama
II	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (savarankiškai).	+0,05
III	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai).	+0,10
IV	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (savarankiškai).	+0,15
V	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis (savarankiškai).	+0,20

1.4. Atsakomybės lygio kriterijaus aprašymas:

atsakomybės lygio kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą

ATSAKOMYBĖS LYGIS		
Kriterijaus įvertis	**Aprašymas**	**Min koeficientas gali būti padidintas**

I	Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė teikia informaciją kitiems veiklos vykdytojams. Informacijos gavimas nelygu informacijos teikimui, informacijos gavėjai nedalyvauja veiksmuose. Pvz., vykdymo viza „susipažinti“ nėra atsakomybė.	Nedidinama
II	Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją III-V lygio pareigybėms. Taip pat teikia paslaugas, reikalingas kitų pareigybių darbui. Šį atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą.	+0,025
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.	+0,05
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.	+0,075
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.	+0,10

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.

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.

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.

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.

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

1.5. Žinojimo ir žinių sudėtingumo kriterijaus aprašymas:

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). Vertinama, ar funkcijoms atlikti reikalinga:

ŽINOJIMO IR ŽINIŲ SUDĖTINGUMAS		
Kriterijaus įvertis	**Aprašymas**	**Min koeficiento padidinimas**
I	mokėti dirbti su programomis (jeigu reikalavimas mokėti dirbti su konkrečiomis programomis nustatytas pareigybės aprašyme)	+0,075
II	išmanyti ir mokėti taikyti teisės aktus (jeigu reikalavimas būti susipažinusiam su konkrečiais teisės aktais nustatytas pareigybės aprašyme)	+0,05
III	mokėti užsienio kalbą (jeigu reikalavimas mokėti užsienio kalbą nustatytas pareigybės aprašyme)	+0,01
IV	kiti žinojimo ir žinių sudėtingumo kriterijų nurodantys požymiai	+0,025

_____

Visagino lopšelio-darželio „Auksinis gaidelis“ (VPC)
darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis,
darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašo
3 priedas

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Pareigybės lygmuo	Pareiginės algos koeficientų intervalų dydžiai		
	Minimali pareiginės algos koeficiento reikšmė	**Vidutinė pareiginės algos koeficiento reikšmė**	**Maksimali pareiginės algos koeficiento reikšmė**
I	2,0095	2,1141	2,2187
II*	1,9592	2,0546	2,1500
III	0,88	1,10	1,32
IV	0,83	1,04	1,25
V*	0,76	0,93	1,1
VI	0,73	0,9	1,05
VII	0,71	0,85	1,00
VIII	MMA/MVA		

*Direktoriaus pavaduotojo ugdymui, mokytojų, logopedų, specialiųjų pedagogų, socialinių pedagogų psichologų pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal šios Sistemos 4 priedą, vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 2 priedu.

Visagino lopšelio-darželio „Auksinis gaidelis“ (VPC)
darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis,
darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašo
4 priedas

MOKYKLŲ VADOVŲ, JŲ PAVADUOTOJŲ UGDYMUI, UGDYMĄ ORGANIZUOJANČIŲ SKYRIŲ VEDĖJŲ, MOKYTOJŲ, PAGALBOS MOKINIUI SPECIALISTŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

1. **Mokyklų vadovų pavaduotojų ugdymui pareigybinės algos pastovios dalies koeficientai:**

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)		
	pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	Nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip15
Iki 500	**2,1159**	**2,1205**	**2,1232**
kai ikimokyklinio ugdymo mokykloje mokosi nuo 10 iki 20 mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių – 5 procentais, (taikant 4 priedo punktą 1.1.1.)	2,2217	2,2265	2,2294
nuo 21 iki 30 mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių –6 procentais	2,2429	2,2477	2,2506
(taikant 4 priedo punktą 1.1.1.)			
31 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių –7 proc.	2,2640	2,2689	2,2718
(taikant 4 priedo punktą 1.1.1.)			
501 ir daugiau	**2,1219**	**2,1584**	**2,1893**
kai ikimokyklinio ugdymo mokykloje mokosi nuo 10 iki 20 mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių – 5 procentais	2,2280	2,2663	2,2988
(taikant 4 priedo punktą 1.1.1.)			
nuo 21 iki 30 mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių –6 procentais	2,2492	2,2879	2,3207
(taikant 4 priedo punktą 1.1.1.)			
31 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių –7 proc.	2,2704	2,3095	2,3426
(taikant 4 priedo punktą 1.1.1.)			

1.1. Mokyklų vadovų pavaduotojų ugdymui pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami:

1.1.1. kai ikimokyklinio ugdymo mokykloje mokosi nuo 10 iki 20 mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių – 5 procentais; nuo 21 iki 30 mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių – 6 procentais; 31 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių – **7** proc.

2. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ugdymo programą ir meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas pareigybinės algos koeficientai:

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)						
	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	1,193	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,275
Mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktus 2.1.1, 2.1.3.)	1,2480	1,2527	1,2634	1,2865	1,3265	1,3310	1,3388
Mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktą 2.1.2.)	1,3075	1,3123	1,3235	1,3477	1,3896	1,3944	1,4025
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas							
Mokytojas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais, (taikant 4 priedo punktus 2.1.1, 2.1.3.)	1,3402	1,3435	1,3449	1,3525	1,3558	1,3603	1,3710
Mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais, (taikant 4 priedo punktą 2.1.2.)	1,4040	1,4075	1,4090	1,4169	1,4203	1,4251	1,4363
Vyresnysis mokytojas							

Vyresnysis mokytojas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Vyresnysis mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktus 2.1.1, 2.1.3.)		1,3727	1,3773	1,3835	1,4389	1,4465	1,4526
Vyresnysis mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktą 2.1.2.)		1,4380	1,4429	1,4494	1,5074	1,5154	1,5217
Mokytojas metodininkas							
Mokytojas metodininkas			1,3967	1,4216	1,4669	1,473	1,4832
Mokytojas metodininkas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktus 2.1.1, 2.1.3.)			1,4665	1,4927	1,5402	1,5467	1,5574
Mokytojas metodininkas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktą 2.1.2.)			1,5364	1,5638	1,6136	1,6203	1,6315
Mokytojas ekspertas							
Mokytojas ekspertas			1,5872	1,6136	1,6547	1,662	1,6693
Mokytojas ekspertas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktus 2.1.1, 2.1.3.)			1,6666	1,6943	1,7374	1,7451	1,7528
Mokytojas ekspertas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktą 2.1.2.)			1,7459	1,7750	1,8202	1,8282	1,8362

2.1. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo:

2.1.1. didinami 5 procentais mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ugdymo programą:

2.1.1.1. kurių grupėje ugdomi 2 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinius specialiuosius ugdymosi poreikius, ir (arba) 1–3 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

2.1.1.2. kurių grupėje ugdomi vienas ir daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje;

2.1.2. didinami 10 procentų mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ugdymo programą, kurių grupėje ugdomi 4 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

2.1.3. didinami 5 procentais meninio ugdymo mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, kurių grupėje ugdomi 4 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

2.2. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ugdymo programą darbo laikas per savaitę yra 36 valandos, iš jų 30 valanda skiriama tiesioginiam darbui su mokiniais, 6 valandos – netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais ir kt.).

2.3. Meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos, iš jų 24 valandos skiriamos tiesioginiam darbui su mokiniais, 12 valandos – netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais ir kt.).

3. **Mokytojų, dirbančių pagal priešmokyklinio ugdymo programą**, pareiginės algos koeficientai:

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)						
	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	1,193	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,275
Mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktus 2.1.1, 2.1.3.)	1,2480	1,2527	1,2634	1,2865	1,3265	1,3310	1,3388
Mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktą 2.1.2.)	1,3075	1,3123	1,3235	1,3477	1,3896	1,3944	1,4025
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas							
Mokytojas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais, (taikant 4 priedo	1,3402	1,3435	1,3449	1,3525	1,3558	1,3603	1,3710

punktus 2.1.1, 2.1.3.)							
Mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais, (taikant 4 priedo punktą 2.1.2.)	1,4040	1,4075	1,4090	1,4169	1,4203	1,4251	1,4363
Vyresnysis mokytojas							
Vyresnysis mokytojas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Vyresnysis mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktus 2.1.1, 2.1.3.)		1,3727	1,3773	1,3835	1,4389	1,4465	1,4526
Vyresnysis mokytojas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktą 2.1.2.)		1,4380	1,4429	1,4494	1,5074	1,5154	1,5217
Mokytojas metodininkas							
Mokytojas metodininkas			1,3967	1,4216	1,4669	1,473	1,4832
Mokytojas metodininkas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktus 2.1.1, 2.1.3.)			1,4665	1,4927	1,5402	1,5467	1,5574
Mokytojas metodininkas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktą 2.1.2.)			1,5364	1,5638	1,6136	1,6203	1,6315
Mokytojas ekspertas							
Mokytojas ekspertas			1,5872	1,6136	1,6547	1,662	1,6693
Mokytojas ekspertas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktus 2.1.1, 2.1.3.)			1,6666	1,6943	1,7374	1,7451	1,7528

Mokytojas ekspertas, dirbantis su spec. poreikių vaikais (taikant 4 priedo punktą 2.1.2.)			1,7459	1,7750	1,8202	1,8282	1,8362

3.1. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo:

3.1.1. didinami 5 procentais mokytojams, dirbantiems pagal priešmokyklinio ugdymo programą:

3.1.1.1. kurių grupėje ugdomi 2 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinius specialiuosius ugdymosi poreikius, ir (arba) 1–3 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

3.1.1.2. kurių grupėje ugdomi vienas ir daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje;

3.1.2. didinami 10 procentų mokytojams, dirbantiems pagal priešmokyklinio ugdymo programą, kurių grupėje ugdomi 4 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

3.2. Mokytojų, dirbančių pagal priešmokyklinio ugdymo programą darbo laikas per savaitę yra 36 valandos, iš jų 30 valanda skiriama tiesioginiam darbui su mokiniais, 6 valandos – netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais ir kt.).

4. Specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų, tiflopedagogų pareigybinės algos koeficientai:

(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	1,1886	1,193	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750
Specialusis pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas, judesio korekcijos specialistas, (taikant 4 priedo punktą 4.2.)	1,2005	1,2049	1,2152	1,2375	1,2759	1,2803	1,2878

Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Specialusis pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas (taikant 4 priedo punktą 4.2.)	1,2892	1,2923	1,2937	1,3010	1,3041	1,3085	1,3188
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas, vyresnysis surdopedagogas, vyresnysis tiflopedagogas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas, vyresnysis surdopedagogas, vyresnysis tiflopedagogas (taikant 4 priedo punktą 4.2.)		1,3204	1,3248	1,3308	1,3841	1,3914	1,3972
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas, surdopedagogas metodininkas, tiflopedagogas metodininkas			1,3967	1,4216	1,4669	1,473	1,4832

Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas, surdopedagogas metodininkas, tiflopedagogas metodininkas (taikant 4 priedo punktą 4.2.)			1,4107	1,4358	1,4816	1,4877	1,4980
Specialusis pedagogas ekspertas, logopedas ekspertas, surdopedagogas ekspertas, tiflopedagogas ekspertas			1,5872	1,6136	1,6547	1,662	1,6693
Specialusis pedagogas ekspertas, logopedas ekspertas, surdopedagogas ekspertas, tiflopedagogas ekspertas (taikant 4 priedo punktą 4.2.)			1,6031	1,6297	1,6712	1,6786	1,6860

4.1. Specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų ir tiflopedagogų, dirbančių mokyklose, socialinės globos įstaigose, skirtose vaikams, sutrikusio vystymosi kūdikių namuose su ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikais, – 36 valandos, iš jų 22 valandos skiriamos tiesioginiam darbui su vaikais, mokiniais (vaikų, mokinių specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, specialiosioms pratyboms vesti), 14 valandų – netiesioginiam darbui su vaikais, mokiniais (veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, kitais ugdymo procese dalyvaujančiais asmenimis, vaikų, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais) ugdymo ir (ar) švietimo pagalbos klausimais ir kt.).

4.2. Pareiginės veiklos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami 1 procentų dirbantiems įstaigose, vykdančiose ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo švietimo programas, su vienu ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

5. Psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų pareigybinės algos koeficientai:

	(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	1,1886	1,193	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,275
Psichologo asistentas, socialinis pedagogas (taikant 4 priedo punktą 5.2.)	1,2005	1,2049	1,2152	1,2375	1,2759	1,2803	1,2878
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Socialinis pedagogas, ketvirtos kategorijos psichologas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Socialinis pedagogas, ketvirtos kategorijos psichologas (taikant 4 priedo punktą 5.2.)	1,2892	1,2923	1,2937	1,3010	1,3041	1,3085	1,3188
Vyresnysis socialinis pedagogas, trečios kategorijos psichologas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Vyresnysis socialinis pedagogas, trečios kategorijos psichologas (taikant 4 priedo punktą 5.2.)		1,3204	1,3248	1,3308	1,3841	1,3914	1,3972
Socialinis pedagogas metodininkas, antros kategorijos psichologas			1,3967	1,4216	1,4669	1,473	1,4832

Socialinis pedagogas metodininkas, antros kategorijos psichologas (taikant 4 priedo punktą 5.2.)			1,4107	1,4358	1,4816	1,4877	1,4980
Socialinis pedagogas ekspertas, pirmos kategorijos psichologas			1,5872	1,6136	1,6547	1,662	1,6693
Socialinis pedagogas ekspertas, pirmos kategorijos psichologas (taikant 4 priedo punktą 5.2.)			1,6031	1,6297	1,6712	1,6786	1,6860

5.1. Mokykloje dirbančių psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų darbo laikas per savaitę yra 36 valandos. Ne daugiau kaip 60 procentų šių darbuotojų darbo laiko skiriama tiesioginiam darbui su švietimo pagalbos gavėjais (vaikų, mokinių švietimo pagalbos ir (arba) specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, konsultuoti švietimo pagalbos gavėjus (vaikus, mokinius, jų tėvus (globėjus, rūpintojus), taip pat Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 23^1 straipsnio 4 dalyje nustatytais atvejais – mokytojus ir kitus švietimo įstaigos darbuotojus), vesti jiems užsiėmimus), o kita jų darbo laiko dalis skiriama netiesioginiam darbui su švietimo pagalbos gavėjais (veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, vaikų, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais asmenimis ugdymo ir (arba) švietimo pagalbos klausimais ir kita).

5.2. Pareiginės veiklos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami 1 procentų dirbantiems įstaigose, vykdančiose ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo švietimo programas, su vienu ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

_____