PATVIRTINTA
Kauno lopšelio-darželio „Volungėlė“
2025 m. sausio 24 d.
direktoriaus įsakymu Nr. V-11

KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „VOLUNGĖLĖ“ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO APRAŠAS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno lopšelio-darželio „Volungėlė“ darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašas (toliau – Aprašas) nustato Kauno lopšelio-darželio „Volungėlė“ (toliau – įstaiga) pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijus, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalus, pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojų veiklos vertinimą, tvarką, priemokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, piniginių išmokų dydžius ir jų skyrimo tvarką.

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

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

4. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

4.1. pareiginė alga;

4.2. priemokos;

4.3. piniginė išmoka už atliktą darbą;

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

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

5. Mokytojams, pagalbos mokiniui specialistams, direktoriaus pavaduotojo ugdymui, kurių darbas laikomas pedagoginiu ir kurių pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis Įstatymo 2 priedu, Aprašas taikomos nustatant veiklos sudėtingumą, kurių konkrečių dydžių Įstatymo 2 priedas nereglamentuoja, taip pat skiriant priemokas, skatinant, vertinant direktoriaus pavaduotoją ugdymui. A1 lygio pareigybei pareiginės algos koeficientas didinamas 20 procentų.

II SKYRIUS
DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI

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

III SKYRIUS
ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

7. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti įstaigoje yra nustatoma įstaigos pareigybių struktūra, pareigybes grupuojant į pakopas.

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

9. Įstaigos pareigybės, kurioms pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal Įstatymo 1 Priedą, skirstomos į 6 pakopas vidinio palyginimo tarpusavyje būdu. Pareigybės grupuojamos į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Aprašo IV skyriuje. Aukščiausia yra 6 pakopa, žemiausia - 1 pakopa. Pedagoginės pareigybės, kurių pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis Įstatymo 2 priedu, į įstaigos pareigybių struktūrą skirstant pareigybes į pakopas, neįtraukiamos.

10. Pareigybių grupės Įstaigoje:

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

10.2. A2 lygio – direktoriaus, pavaduotojo ugdymui, pavaduotojo ūkio reikalams, dokumentų specialisto, mokytojų, švietimo pagalbos specialistų, IT priežiūros specialisto pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro 3 kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

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

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

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

IV SKYRIUS
PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

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

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

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

11.2.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis.

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

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

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

11.2.2 darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti pavestas funkcijas priklausomai nuo turimos profesinio darbo patirties. Profesinio darbo patirtis apskaičiuojama sumojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas ar buvo vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos nebūtinai toje pačioje įstaigoje, bet per visą darbinę karjerą visų rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose.

11.2.3 išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą. Išsilavinimo kriterijus – tai pareigybės aprašyme nurodytas tai pareigybei būtinas išsilavinimo lygis.

11.2.4 atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą. Atsakomybės lygio kriterijumi siekiama įvardinti pareigybių faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą.

12. Kiekvienas pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus vertinamas balais: aukščiausias balas yra 5, žemiausias balas – 1 (Aprašo 2 priedas). Visų 5 pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų balai susumuojami.

V SKYRIUS
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

13. Kiekvienai įstaigos pareigybės pakopai ir lygiui nustatomos pareiginės algos koeficientų minimali, vidutinė ir maksimali reikšmės (Aprašo 3 priedas).

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

15. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka įstaigos padalinio vadovui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

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

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

VI SKYRIUS
DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

18. Įstaigos darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas Įstatymo nustatyta tvarka.

19. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu įstaigos direktoriaus sprendimu:

19.1 darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas ir ne daugiau kaip 0,09 didesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnis negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, o įstaigos direktoriaus pavaduotojui ugdymui padidintas pareiginės algos koeficientas negali viršyti Įstatymo 2 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento, padauginti iš 1,4 arba

19.2 darbuotojui gali būti taikomi Įstatymo 10 straipsnio 2 dalyje nustatytos skatinimo priemonės, arba

19.3 darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes įstaigos darbuotojo pareigas toje pačioje įstaigoje, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui.

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

20.1. darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis negu tai pareigybei nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas, arba

20.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas toje pačioje įstaigoje, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui, arba

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

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

22. Pareiginės algos koeficientai didinami neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

VII SKYRIUS
PRIEMOKOS

23. Įstaigos darbuotojui įstaigos direktoriaus įsakymu ***gali būti skiriamos*** šios priemokos:

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

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

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

24. Motyvuotą siūlymą įstaigos direktoriui dėl priemokos skyrimo darbuotojui teikia darbuotojo tiesioginis vadovas. Motyvuotame pasiūlyme turi būti nurodyta kokią priemoką iš Aprašo 23 punkte nurodytų priemokų siūloma skirti, priemokos dydis, laikotarpis, pagrindimas.

25. Tiesioginis vadovas siūlydamas skirti priemokos dydį už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, atsižvelgia į tai, ar darbuotojui laikinai pavedamos atlikti aukštesnės, žemesnės ar tos pačios pakopos kito darbuotojo funkcijos, ar pavedama atlikti visos kitos darbuotojo funkcijos ar jų dalis, taip pat į pavedamų atlikti funkcijų sudėtingumą ir įvairovę, funkcijų intensyvumą ir kitus kriterijus.

26. Tiesioginis vadovas siūlydamas skirtį priemokos dydį už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos, atsižvelgia į darbuotojui pavedamų atlikti užduočių skaičių ir sudėtingumą, kitus kriterijus.

27. Tiesioginis vadovas siūlydamas skirti priemokos dydį už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, atsižvelgia į veiklos, dėl kurios padidėja darbų mastas, sudėtingumą, intensyvumą, svarbą ir kitus kriterijus.

28. Kiekviena priemoka, nurodyta Aprašo 23 punkte negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Konkretų priemokos dydį nustatyto įstaigos direktorius. Šios dalies nuostatos netaikomos mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams.

29. Priemoka darbuotojui skiriama ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos. Priemoka skiriama neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

VIII SKYRIUS
SKATINIMAS

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

30.1. padėka;

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

30.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų

papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;

30.4. vienkartine pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

31. Motyvuotą siūlymą įstaigos direktoriui dėl skatinimo priemonės skyrimo darbuotojui teikia darbuotojo tiesioginis vadovas. Motyvuotame pasiūlyme turi būti nurodyta kokią skatinimo priemonę iš Aprašo 30 punkte nurodytų skatinimo priemonių siūloma skirti, jei reikia sukonkretintas jos dydis, pagrindimas.

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

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

IX SKYRIUS
MATERIALINĖS PAŠALPOS

34. Įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti įstaigos darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

35. Mirus įstaigos darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu) iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

36. Materialinę pašalpą įstaigos darbuotojams, išskyrus vadovą, skiria vadovas iš įstaigai skirtų lėšų. Įstaigos vadovui materialinę pašalpą skiria jį į pareigas priimantis asmuo iš įstaigai skirtų lėšų.

X SKYRIUS
PEDAGOGINIŲ PAREIGYBIŲ, KURIOMS DARBO UŽMOKESTIS NUSTATOMAS PAGAL ĮSTATYMO 2 PRIEDĄ, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ PADIDINIMAS

DĖL VEIKLOS SUDĖTINGUMO

37. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami:

37.1. 5 proc., jei grupėje ugdomi nuo 2-3 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių ir (arba) 1 mokinys, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

37.2. 7 proc., jei grupėje ugdomi 4-5 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių, ir (arba) 2 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

37.3. 10 proc., jei grupėje ugdomi 6 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių, ir (arba) 3 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

37.4. 5 proc. už veiklos sudėtingumą priešmokyklinio ugdymo mokytojoms atliekant vaikų pasiekimų ir pažangos analizę du kartus metuose;

37.5. 5 proc. jei grupėje ugdomas vienas ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio (mokinių) mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje.

38. Specialiųjų pedagogų, logopedų, psichologų, socialinių pedagogų pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami:

38.1. 5 proc. dirbantiems su 1- 4 mokiniais, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

38. 2. 10 proc. dirbantiems su 5-9 mokiniais, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;

38.3. 15 proc. dirbantiems su 10 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių.

39. Direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo didinamas:

39.1. 5-10 proc., jei įstaigoje ugdoma (mokoma) 10 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių ir direktoriaus pavaduotojas ugdymui yra atsakingas už jų ugdymo organizavimą;

39.2. 10 proc., jei įstaigoje ugdoma (mokoma) 10 ir daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio (mokinių) mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje.

X SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

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

42. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija tai pareigybių grupei nustatytą didžiausią/mažiausią pareiginės algos koeficientą/nesiekia tai pareigybių grupei nustatyto didžiausią/mažiausio pareiginės algos koeficiento, darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas, arba tol, kol darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių pakopai nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

43. Aprašas papildomas ir keičiamas dėl įstaigos darbo organizavimo pokyčių, teisės aktų pasikeitimų ir kt. įstaigos direktoriaus įsakymu.

Suderinta su:
Darbo taryba: 2025-01-21 protokolo Nr.1