

PATVIRTINTA

Jonavos vaikų lopšelio-darželio „Bitutė“
direktoriaus 2024 m. sausio 2 d.
įsakymu Nr. 1V-3

JONAVOS VAIKŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „BITUTĖ“ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Jonavos vaikų lopšelio-darželio „Bitutė“ (toliau – lopšelio-darželio) darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) reglamentuoja Jonavos vaikų lopšelio-darželio „Bitutė“ darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, pareiginės algos nustatymo kriterijus, 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, pagal kuriuos nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai konkrečioms pareigybėms, priemokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, materialinių pašalpų, vienkartinį piniginių išmokų dydžius ir skyrimo tvarką, pareiginės algos nustatymą, atlikus darbuotojų vertinimą.
2. Tvarkos Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 patvirtintomis darbo apmokėjimo sistemos rekomendacijomis.
3. Tvarkos Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse apibrėžtas sąvokas.
4. Ši Sistema nenumato darbuotojų atliekamų darbų funkcijų turinio, darbo funkcijų aprašymo, darbuotojams privalomų kvalifikacinių reikalavimų, kuriuos numato pareigybės aprašymai.
5. Sistema tvirtinama lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu, atlikus darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūras Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta tvarka. Sistema gali būti keičiama įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūras Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta tvarka.

II SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI

6. 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 šeiminių padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, skaidrumo ir viešumo principais.
7. Bazinis ir esminis Sistemos principas – panašus atlygis už panašų darbą. Pareigybė nevertinama pagal konkretaus darbuotojo gebėjimus ir jo darbo rezultatus. Vertinamos pareigybės, kurioms numatytas pilnas standartinės darbo dienos krūvis. Grupuojant pareigybes neatsižvelgiama į darbo krūvio padidėjimą arba sumažėjimą (už tai skiriamas papildomas atlyginimas).

III SKYRIUS DARBO UŽMOKĖSTIS IR JO DALYS

8. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 8.1. pareiginė alga;
- 8.2. priemokos;
- 8.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis;
- 8.4. piniginė išmoka už atliktą darbą;
- 8.5. koeficiento didinimas, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, jeigu Įstatymo nustatyta tvarka veiklos vertinimas vykdomas (įvertinus 2024 ir paskesnių metų veiklą);
- 8.6. kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, jeigu Įstatymo nustatyta tvarka veiklos vertinimas vykdomas (įvertinus 2023 metų veiklą).

IV SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES NUSTATYMAS

9. Darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus Lietuvos Respublikos Seimo patvirtintam atitinkamų metų pareiginės algos baziniam dydžiui. Pareiginė alga apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio.

10. Lopšelio-darželio direktorius nustato pareigybių sąrašė esančių pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius viršijančius Įstatymo 1 priede nustatytus minimalius pareiginės algos koeficientus darbuotojams (išskyrus direktoriaus pavaduotoją ugdymui, mokytojus ir švietimo pagalbos mokiniui specialistus: socialinį pedagogą, specialųjį pedagogą, logopedą, psichologą arba psichologo asistentą bei darbininkus), atsižvelgdamas į lopšelio-darželio darbo užmokesčio fondą, pareigybės grupę, nustatytą šios Sistemos 11 punkte ir šiuos kriterijus:

10.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo užduotis (savarankiškai atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį įstaigai; didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);

10.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą (pareigybė, turinti pavaldžių asmenų pagal lopšelio-darželio organizacinę valdymo struktūrą, darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis leidžia dirbti savarankiškai, funkcijos yra apibrėžtos, užduotys deleguojamos, bet gana dažni atvejai kai reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas adaptuotis pagal situaciją);

10.3. 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 įstaigos siekiamiems tikslams;

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

10.4.1. iki 2 metų profesinio darbo patirtis,

10.4.2. daugiau kaip 2 metų profesinio darbo patirtis;

10.4.3. darbo patirties kriterijus netaikomas 11.5 ir 11.6 papunkčiuose nustatytoms pareigybių grupėms;

10.5. 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);

11. Darbuotojų (išskyrus direktoriaus pavaduotoją ugdymui, mokytojus ir švietimo pagalbos mokiniui specialistus: socialinį pedagogą, specialųjį pedagogą, logopedą, psichologą arba psichologo asistentą bei darbininkus) pareigybių grupės:

11.1. direktoriaus pavaduotojas ūkiui;

11.2. maitinimo organizatorius, raštvedys;

11.3. duomenų įvesties operatorius;

11.4. sandėlininkas, virėjas, elektrikas, santechnikas;

11.5. mokytojo padėjėjas;

11.6. ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas.

12. Darbuotojų (išskyrus direktoriaus pavaduotoją ugdymui, mokytojus ir švietimo pagalbos mokiniui specialistus: socialinį pedagogą, specialųjį pedagogą, logopedą, psichologą arba psichologo asistentą bei darbininkus) pareigybių grupės, koeficientų nustatymo kriterijai ir maksimalūs koeficientai (etatui) numatyti šios Sistemos 1 priede.

13. Darbininkų (kiemsargio, valytojo, statinių priežiūros darbininko ir pagalbinio virtuvės darbininko) pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimalios mėnesinės algos dydžio.

14. A1 lygio pareigybės (psichologo) pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 20 procentų.

15. Mokytojų ir švietimo pagalbos mokiniui specialistų: socialinio pedagogo, specialiojo pedagogo, logopedo, psichologo arba psichologo asistento pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas pagal Įstatymo 2 priedo II, III, IV, V skyrius, atsižvelgiant į pareigas, pedagoginio darbo stažą bei įgytą kvalifikacinę kategoriją ir gali būti didinamas dėl veiklos sudėtingumo:

15.1. ikimokyklinio/ priešmokyklinio ugdymo mokytojui:

15.1.1. 5 procentais, jeigu grupėje ugdomi 2 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių,

15.1.2. 5 procentais, jeigu grupėje ugdomas 1 mokinys, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintis didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių,

15.1.3. 7 procentais, jeigu grupėje ugdomi 2 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių,

15.1.4. 10 procentų, jeigu grupėje ugdomi 3 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių,

15.1.5. 5 procentais, jeigu grupėje ugdomas vienas ir daugiau užsieniečių ar Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio (mokinių) mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje;

15.2. jeigu mokytojo veikla atitinka du ir daugiau 15.1. punkte nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas ne daugiau kaip 15 procentų;

15.3. mokytojui, dirbančiam ne vienoje grupėje, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas už darbą su specialiųjų ugdymosi poreikių turinčiais mokiniais didinamas už tą etato dalį, kuria dirbama grupėje, kurioje yra specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių vaikų 15.1 punkte nustatyta tvarka;

15.4. meninio ugdymo mokytojui, jei ugdomi 2 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinius, didelius ar labai didelius specialiuosius ugdymosi poreikius, pareiginės algos pastoviosios dalies dydis už darbą su specialiųjų ugdymosi poreikių turinčiais mokiniais didinamas 5 procentais už tą etato dalį, kuria dirbama grupėje, kurioje yra specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių vaikų;

15.5. švietimo pagalbos mokiniui specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas nuo 1 iki 15 procentų už darbą su vienu ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, jį tiesiogiai prilyginant atlyginimo didinimo procentui (kai darbas su 1 mokiniu, turinčiu didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių lygus 1 atlyginimo didinimo procentui).

16. Direktoriaus pavaduotojo ugdymui pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas pagal Įstatymo 2 priedo VIII skyrių, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą ir mokinių skaičių einamųjų metų rugsėjo 1 dieną ir gali būti didinamas dėl veiklos sudėtingumo:

16.1. už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu ugdoma 10 ir daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių 5 procentais.

17. Direktoriaus pavaduotojo ugdymui, mokytojų ir švietimo pagalbos mokiniui specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimas nustatomas einamųjų metų rugsėjo 1 dieną, perskaičiuojamas sausio mėnesį pagal faktinį specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių mokinių skaičių.

18. Dokumentus, įrodančius dirbtą tam tikros profesijos ar specialybės darbą arba vykdytas funkcijas, reikalingus apskaičiuojant profesinę patirtį (darbo knygelės kopijas, pažymas iš buvusių darboviečių apie tam tikros profesijos ar specialybės darbą ar atliktas darbo funkcijas ir pan.), pateikia darbuotojas. Darbuotojo pateikti dokumentai saugomi darbuotojo asmens byloje.

19. Darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas gali būti nustatomas iš naujo:

19.1. pasikeitus profesinio darbo patirčiai. Darbuotojų profesinio, vadovaujamojo darbo patirtis nustatoma įvertinus darbuotojų asmens byloje esančius duomenis. Kilus abejonių dėl darbuotojo profesinio darbo patirties, įgytos kitose darbovietėse, lopšelio-darželio direktoriaus prašymu, darbuotojas turi pateikti profesinio darbo patirtį, įgytą kitose darbovietėse, įrodančius dokumentus. Nepateikusiems kitose darbovietėse įgyto profesinio, vadovaujamojo darbo patirtį įrodančių dokumentų, nustatant pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, vertinama darbo patirtis, įgyta lopšelyje-darželyje;

19.2. pakinta darbuotojo funkcijų pobūdis ar kvalifikacija arba atsiranda kitų aplinkybių, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti darbuotojui nustatytą pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą;

19.3. pasikeitus įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui.

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

20. Darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus. Vertinama lopšelio-darželio darbuotojų, išskyrus mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veikla.

21. 2023 metų darbuotojų veiklos vertinimas:

21.1. atliekamas vadovaujantis Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 254 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. sausio 5 d. nutarimo Nr.20 redakcija);

21.2. darbuotojo tiesioginis vadovas (pagal organizacinę lopšelio-darželio valdymo struktūrą), įvertinęs darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

21.2.1. labai gerai, teikia darbuotojo veiklos vertinimo išvadą lopšelio-darželio direktoriui su siūlymu nustatyti pareiginės algos kintamosios dalies dydį 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies;

21.2.2. gerai, teikia darbuotojo veiklos vertinimo išvadą lopšelio-darželio direktoriui su siūlymu nustatyti pareiginės algos kintamosios dalies dydį 5 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies (jei skirtos metinės užduotys atliktos iš dalies ir (ar) yra pastabų dėl darbo tvarkos ar pareigybės aprašyme numatytų funkcijų laikymosi) ir 10 procentų (jei skirtos metinės užduotys iš esmės atliktos ir nėra pastabų dėl darbo tvarkos ar pareigybės aprašyme numatytų funkcijų laikymosi ir (ar) viršijamos pareigybės aprašyme numatytos funkcijos: gėlynų, edukacinių erdvių, skalbinių priežiūra, žaislų siuvimas ir pan.);

21.2.3. patenkinamai, teikia darbuotojo veiklos vertinimo išvadą lopšelio-darželio direktoriui su siūlymu nenustatyti pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

21.2.4. nepatenkinamai, teikia darbuotojo veiklos vertinimo išvadą lopšelio-darželio direktoriui su siūlymu nustatyti Įstatyme tai pareigybei nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą;

21.3. pareiginės algos kintamosios dalies dydžius, įvertinęs tiesioginių vadovų siūlymus, nustato lopšelio-darželio direktorius įsakymu.

22. 2024 ir paskesnių metų lopšelio-darželio darbuotojų veikla **gali būti įvertinta kaip:**

22.1. **viršijanti lūkesčius** – tiesioginio vadovo rašytu motyvuotu pasiūlymu lopšelio-darželio direktoriui, jo sprendimu, nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą;

22.1.1. išskirtiniais atvejais gali būti taikomas didesnis nei 0,06 pareiginės algos koeficientas, neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų, už:

22.1.1.1. darbą ne mažiau kaip vienoje darbo grupėje, sudarančioje ir įgyvendinančioje lopšelio-darželio pokyčiams svarbias programas (projektus, planus) – 0,12 didesnis pareiginės algos

koeficientas;

22.1.1.2. reikšmingų lopšelio-darželio veiklos kokybei idėjų siūlymą ir įgyvendinimą – 0,18 didesnis pareiginės algos koeficientas;

22.1.1.3. įgyvendintus papildomus reikšmingus lopšelio-darželio veiklos kokybei projektus – 0,24 didesnis pareiginės algos koeficientas;

22.1.1.4. atitinkant abu 22.1.1.1-22.1.1.3 papunkčiuose nurodytus kriterijus taikomas ne didesnis nei 0,3 didesnis pareiginės algos koeficientas;

22.1.2. arba darbuotojui gali būti taikomos Sistemos 34 dalyje numatytos skatinimo priemonės;

22.2. **atitinkanti lūkesčius** – darbuotojo teisinė padėtis nesikeičia, darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas;

22.3. **iš dalies atitinkanti lūkesčius** – darbuotojo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau nustatomas kvalifikacijos tobulinimas;

22.4. **neatitinkanti lūkesčių** – kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, direktoriaus sprendimu gali būti:

22.4.1. nustatomas Įstatyme tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas;

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

22.5. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas lopšelio-darželio direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

22.5.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais;

22.5.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

22.5.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes (išskyrus direktoriaus ar jo pavaduotojo) pareigas;

22.5.4. kai veiklos vertinimo metu darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

22.6. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas Sistemos 22.5 dalyje nustatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas, arba jeigu darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas lopšelyje-darželyje.

22.7. Lopšelio-darželio darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į direktorių, prašydamas įvertinti veiklos vertinimo objektyvumą ir pagrįstumą. Jeigu lopšelio-darželio direktorius padaro išvadą, kad darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą. Lopšelio-darželio direktoriaus išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

23. Lopšelio-darželio darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas lopšelyje-darželyje.

24. Lopšelio-darželio direktorius, gavęs iš tiesioginio vadovo darbuotojo įvertinimą ir atsižvelgdamas į darbo užmokesčio fondą, per 10 darbo dienų priima motyvuotą sprendimą pritarti arba nepritarti biudžetinės įstaigos darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymui dėl 21 ir 22 punktuose numatytų nuostatų įgyvendinimo. Šis sprendimas galioja iki kito darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto motyvuoto sprendimo pritarti arba nepritarti biudžetinės įstaigos darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymui įsigaliojimo dienos.

25. Direktoriaus pavaduotojo ugdymui praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintu švietimo įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

26. Perkėlus darbuotoją į kitas pareigas lopšelyje-darželyje, pareiginės algos koeficientas, nustatytas už praėjusių metų veiklą, išlieka iki kito lopšelio-darželio darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo, išskyrus atvejį, kai darbuotojas perkeliamas dirbti į pareigas, kurias atliekant pareiginės algos koeficientas už veiklos vertinimą nenustatomas.

VI SKYRIUS PRIEMOKŲ SKYRIMAS

27. Priemokos darbuotojams skiriamos už:
- 27.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kitai pareigybei nustatytas funkcijas – 25 procentų pavaduojančio darbuotojo pareiginės algos dydžio priemoka;
- 27.2. už darbuotojo pavadavimą dėl darbuotojo nedarbingumo dėl ligos ar esant neužimtai pareigybei, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas – 20 procentų pavaduojančio darbuotojo pareiginės algos dydžio priemoka;
- 27.3. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos – 25 procentų darbuotojo pareiginės algos dydžio priemoka;
- 27.4. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė – 10 procentų darbuotojo pareiginės algos dydžio priemoka.
28. Kiekviena Tvarkos aprašo 27 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos. Nustatomų priemokų sumos dydis neturi viršyti 80 procentų darbuotojų pareiginės algos.
29. Vienos neužimtos (laisvos) pareigybės funkcijas gali atlikti vienas ar keli darbuotojai, tačiau bendra priemokų už pavadavimą suma negali viršyti neužimtai (laisvai) pareigybei planuojamų lėšų.
30. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).
31. Priemokos skiriamos neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.
32. Priemoka nustatoma lopšelio-darželio direktoriaus įsakymu, darbuotojui pateikus rašytinį prašymą.
33. Priemokos negali būti skiriamos ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

VII SKYRIUS DARBUOTOJŲ SKATINIMO PRIEMONĖS

34. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotojai gali būti **skatinami** šiomis skatinimo priemonėmis:
- 34.1. padėka;
- 34.2. 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant lopšeliui-darželiui nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus) neviršijant lopšeliui-darželiui skirtų darbo užmokesčio lėšų;
- 34.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;
- 34.4. vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka.
35. Išmokos darbuotojams mokamos iš lopšelio-darželio darbo užmokesčio lėšų, jų išmokėjimo galimybės ir dydis priklauso nuo lopšelio-darželio darbo užmokesčio fondo.
36. Darbuotojai, kuriems per paskutinius 6 mėnesius buvo nustatytas darbo pareigų pažeidimas, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

VIII SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS

37. Darbuotojams, kurių materialinė būklė sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių) ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama 1 minimalios mėnesinės algos materialinė pašalpa.

38. Materialinė pašalpa gali būti skiriama, tik tuo atveju jei yra rašytinis darbuotojo ar jo šeimos nario prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.
39. Mirus darbuotojui, materialinė pašalpa išmokama jo šeimos nariams.
40. Materialinės pašalpos mokamos iš lopšeliui-darželiui skirtų lėšų.

IX SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, VIRŠVALANDINĮ DARBĄ

41. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.
42. Už viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis.
43. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš šios Sistemos 41 ir 42 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

X SKYRIUS

SPRENDIMŲ PRIĖMIMAS

44. Sprendimus dėl darbo užmokesčio, vienkartinį piniginių išmokų, materialinių pašalpų skyrimo priima lopšelio-darželio direktorius.
45. Siekdamas objektyviai išnagrinėti pasiūlymus, prašymus dėl priemonių, kitų išmokų, materialinių pašalpų skyrimo, lopšelio-darželio direktorius atskirais atvejais gali sudaryti komisiją ir jai pavesti nagrinėti šiuos klausimus bei prašyti pateikti nuomonę.
46. Komisija savo darbą organizuoja ir nuomonę, įformintą komisijos posėdžio protokolu, teikia lopšelio-darželio direktoriui.

XI SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TVARKA

47. Darbo užmokestis darbuotojams išmokamas pervedant į jų nurodytą asmeninę sąskaitą banke.
48. Darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį – iki 23 mėnesio dienos mokamas einamojo mėnesio avansas, iki kito mėnesio 9 dienos mokamas darbo užmokestis. Jei yra darbuotojo raštiškas prašymas, darbo užmokestis mokamas kartą per mėnesį.
49. Kartą per mėnesį darbuotojo darbo sutartyje nurodytu elektroniniu paštu kiekvienas darbuotojas informuojamas apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas bei apie dirbto laiko trukmę.
50. Esant darbuotojo raštiškam prašymui, Centralizuotos buhalterijos skyrius išduoda darbuotojui pažymą, skirtą konkrečiai įstaigai ar jam pačiam, apie darbą įstaigoje, kurioje nurodomos darbuotojo pareigos, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydis ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydis. Priklausomai nuo prašymo, pažymos apimtis gali keistis.

XII SKYRIUS

KASMETINIŲ ATOSTOGŲ APMOKĖJIMAS

51. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis apskaičiuotas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.
52. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią, jei atostogų prašymas pateiktas ne mažiau nei prieš 3 darbo dienas iki atostogų pradžios.

53. Darbuotojui pateikus prašymą, atostoginiai gali būti mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.
54. Darbuotojui raštiškai paprašius, kartu su atostoginiais gali būti išmokamas darbo užmokestis.
55. Darbuotojui raštiškai paprašius, atostoginiai už pailgintas kasmetines atostogas gali būti išmokėti ne vėliau kaip paskutinę atostogų dieną prieš atostogų pradžią visa suma.
56. Atleidžiant darbuotoją, kuris atleidimo dieną turi nepanaudotų kasmetinių atostogų, už nepanaudotas atostogas Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta tvarka išmokama kompensacija.

XIII SKYRIUS LIGOS IŠMOKA

57. Ligos išmoka mokama už pirmąsias 2 kalendorines ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo dienomis. Mokama ligos išmoka sudaro 62,06 procentų darbuotojo vidutinio užmokesčio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

XIV SKYRIUS IŠSKAITYMAI IŠ DARBO UŽMOKESČIO

58. Iš darbuotojų darbo užmokesčio bei kitų išmokų yra išskaitomas gyventojų pajamų mokestis, valstybinio socialinio draudimo mokestis ir privalomasis sveikatos draudimo mokestis įstatymų nustatyta tvarka (išskyrus atvejus, kai taikomas Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 17 straipsnis).
59. Darbuotojui pageidaujant, iš atlyginimo gali būti išskaitomi mokesčiai profesinėms sąjungoms, įmokos į privačius pensijų fondus.
60. Siekiant teisingai išskaityti gyventojų pajamų mokestį, kiekvienas darbuotojas pateikia Centralizuotos buhalterijos skyriui rašytinius prašymus dėl neapmokestinamojo pajamų dydžio taikymo.
61. Išskaitymai gali būti daromi ir šiais atvejais:
- 61.1. grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtą įstaigos pinigų sumoms;
- 61.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;
- 61.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė įstaigai teisės aktų nustatyta tvarka;
- 61.4. išskaičiuoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva;
- 61.5. 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).
62. Sprendimai dėl 61 punkte įvardintų išskaitymų iš darbo užmokesčio, išskyrus 61.3. papunktį, priimami ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią įstaiga sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą. Sprendimai pagal 61.3. papunktį priimami ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo žalos paaiškėjimo dienos.

XV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

63. Sistema įsigalioja nuo 2024 m. sausio 2 d., peržiūrima pagal poreikį arba pasikeitus teisės aktams.
64. Lopšelyje-darželyje gali būti sudaroma darbo grupė, kuri organizuoja ir koordinuoja Darbo apmokėjimo sistemos parengimą ir tobulinimą.

65. Jei darbo apmokėjimo sistemos parengimui sudaroma darbo grupė, jos parengta Darbo apmokėjimo sistema ir nustatyti maksimalūs galimi lopšelio-darželio pareigybių pareiginės algos koeficientai lopšelio-darželio direktoriui nėra privalomi ir yra rekomendacinio pobūdžio.

SUDERINTA

darbo tarybos

2024 m. sausio 2 d. protokolu Nr. DT-1

Darbuotojų pareigybių grupės, koeficientų nustatymo kriterijai ir maksimalus koeficientas
(išskyrus direktoriaus pavaduotoją ugdymui, mokytojus ir švietimo pagalbos mokiniui specialistus bei darbininkus)

Pareigybė	Pareigybės grupė	Pareigybės lygis	Įstatyme nustatytas minimalus koeficientas	Kriterijai					Maksimalus koeficientas etatui
				Veiklos sudėtingumas	Atsakomybės lygis	Pareigybės pakeičiamumas	Profesinio darbo patirtis	Žinojimo ir žinių sudėtingumas	
Direktoriaus pavaduotojas ūkiui	1	A2	1,04	0,1	0,05	0,04	0,02	0,05	1,3
Maitinimo organizatorius, raštvedys	2	B	0,62	0,08	0,02	0,03	0,02	0,03	0,8
Duomenų įvesties operatorius	3	C	0,57	0,05	0,01	0,03	0,02	0,02	0,7
Sandėlininkas, virėjas, elektrikas, santechnikas (profesinė patirtis iki 2 metų)	4	C	0,57	0,02	0,01			0,02	0,62
Sandėlininkas, virėjas, elektrikas, santechnikas (profesinė patirtis daugiau kaip 2 metai)	4	C	0,57	0,02	0,01		0,02	0,02	0,64
Mokytojo padėjėjas	5	C	0,57	0,02	0,02			0,01	0,62
Ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas	6	C	0,57	0,01	0,02			0,01	0,61