

ŠIAULIŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „EŽERĖLIS“ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių lopšelio-darželio „Ežerėlis“ (toliau – Įstaiga) darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas), Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo nuostatais ir nustato Šiaulių lopšelio-darželio „Ežerėlis“ darbuotojų (toliau – įstaigos darbuotojai) darbo apmokėjimo principus, pareigybių lygius, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, priemokų, skatinimo priemonių, materialinių pašalpų dydžius ir skyrimo tvarką, kintamosios dalies dydžius ir skyrimo tvarką, kasmetinio veiklos vertinimo tvarką. *Tai, kas nenumatyta Apraše, sprendžiama taip, kaip nustatyta Įstatyme.*

2. 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.

II SKYRIUS ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGIAI IR GRUPĖS

3. Įstaigos darbuotojų pareigybės yra keturių *lygių*:

3.1 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 lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija, A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurioms nebūtinas magistro kvalifikacinis laipsnis (išskyrus Įstaigos vadovą).

b) A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginių išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

3.2. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

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

3.4 D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

4. Įstaigos darbuotojų pareigybės skirstomos į šias *grupes*:

4.1. Įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;

4.2. struktūrinių padalinių vadovai, jų pavaduotojai, kiti pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4.3. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti. Mokytojų pareigybės priskiriamos specialistų A2 lygio pareigybių grupei;

4.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

4.5. darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).

5. Įstaigos pareigybių sąrašė esančių pareigybių aprašymus tvirtina įstaigos vadovas ar jo įgaliotas asmuo.

6. Įstaigos darbuotojų pareigybės aprašyme nurodoma:

6.1. pareigybės grupė;

6.2. pareigybės pavadinimas;

6.3. konkretus pareigybės lygis;

6.4. specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija ar kiti specialieji reikalavimai);

6.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

III SKYRIUS

ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESTIS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

7. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

7.1. pareiginė alga;

7.2. priemokos;

7.3. piniginė išmoka;

7.4. mokėjimas už darbą poilsio dieną ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų;

7.5. kintamoji dalis.

8. Įstaigos darbuotojų pareiginė alga nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytam pareiginės algos (atlyginimo) baziniam dydžiui. Pareiginė alga apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

9. Įstaigos darbuotojų pareiginės algos koeficientą nustato įstaigos vadovas pagal Įstatymą ir Aprašą.

10. Pasikeitus pedagoginio darbuotojo darbo stažui, keičiamas pareiginės algos koeficientas, kai darbuotojas pateikia įstaigos vadovui prašymą.

IV SKYRIUS

ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ PAREIGINĖ ALGA

11. Įstaigos darbuotojų, išskyrus įstaigos vadovą, vadovo pavaduotoją ugdymui, darbuotojus, kurių darbas laikomas pedagoginiu, mokytojus taip pat specialiuosius pedagogus, logopedus, judesio korekcijos specialistus, socialinius pedagogus, pareiginės algos koeficientų dydžius pagal Apraše numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato įstaigos vadovas iš darbo apmokėjimo sistemos apraše pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu *šio Aprašo 1 priede* nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus darbininkus. Įstaigos darbuotojo, pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto *Įstatymo 2 priede*.

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

13. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.

14. Įstaigos darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal Įstatymo ir Aprašo nuostatas, sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) proporcingai keičiantis MMA, kitais Apraše numatytais atvejais.

15. Įstaigos darbuotojų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareiginė alga ir darbo krūvio sandara:

15.1. darbuotojų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal *Įstatymo 2 priedą*, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą.

15.2. Įstaigos vadovo, jo pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal *Įstatymo 2 priedą*, atsižvelgiant į mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą.

15.3. mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų kvalifikacinės kategorijos, atsižvelgiant į mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų išsilavinimą ir jų turimų kompetencijų, reikalingų profesinei veiklai, visumą, nustatomos švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka.

15.4. pareigybių, kurias atliekant darbas laikomas pedagoginiu ir įskaitomas į pedagoginio darbo stažą, sąrašą tvirtina švietimo, mokslo ir sporto ministras.

15.5. mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų darbo krūvio sandara (darbo pareigų paskirstymas pagal laiką) pateikiama *Įstatymo 2 priede*.

V SKYRIUS

ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ PRIEMOKOS, SKATINIMAS, MATERIALINĖS PAŠALPOS

16. Įstaigos darbuotojui, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos šios *priemokos*:

16.1. nuo 10 procentų iki 80 procentų pareiginės algos - už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;

16.2. nuo 10 procentų iki 80 procentų pareiginės algos - už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos;

16.3. nuo 10 procentų iki 80 procentų pareiginės algos – už vadavimą darbuotojo ligos ar ligonio slaugymo, atostogų atveju, pavaduojančiam darbuotojui, jei darbas atliekamas pagrindinio darbo metu arba pavaduoja po savo darbo, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo darbo funkcijas.

17. Vienam darbuotojui vienu metu gali būti skiriamos kelios priemokos, tačiau priemokų suma negali viršyti 80 procentų darbuotojo pareiginės algos. Aprašo 16 punkte kiekvienos nustatytos priemokos *procentas* netaikomos mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams.

18. Konkretų priemokos dydį, nurodydamas, už ką skiriama, nustato įstaigos vadovas.

19. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą įstaigos darbuotojui įstaigos vadovo įsakymu gali būti skatinami šiomis *skatinimo priemonėmis*, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

19.1. padėka;

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

19.3. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka.

20. Prie Aprašo 19.2 ir 19.3 papunkčiuose numatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

21. Skatinimo priemonė gali būti neskiriama įstaigos darbuotojui, per paskutinius 6 mėnesius padariusiam darbo pareigų pažeidimą, išskyrus atvejį, kai švietimo įstaigos vadovo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais švietimo įstaigos vadovas neskatinamas.

22. Konkretų skatinimo priemonės dydį, nurodydamas už ką skiriama, nustato įstaigos vadovas.

23. Materialinės pašalpos *gali būti skiriamos:*

23.1. įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki:

23.1.1. 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 globėju ir rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas įstaigos vadovas, ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateiktas įstaigos vadovui rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa;

23.1.2. artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ir rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas įstaigos vadovas, mirties atveju skiriama iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa;

23.2. 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), išmokama iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

24. Materialinę pašalpą įstaigos darbuotojams ar jų šeimos nariams skiria įstaigos vadovas.

25. Materialinės pašalpos įstaigos darbuotojams ar šeimos nariams mokamos iš įstaigai skirtų lėšų.

26. Priemokos, skatinimo priemonės ir materialinės pašalpos įstaigos darbuotojui skiriamos darbuotojui pateikus prašymą.

VI SKYRIUS

ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS

27. Įstaigos darbuotojų veikla vertinama teisės aktų nustatyta tvarka.

28. Vertinama įstaigos vadovo ir darbuotojų, išskyrus mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veikla.

29. Įstaigos darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

30. Įstaigos darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas toje įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla.

31. Įstaigos darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Vertinami įstaigos darbuotojai turi teisę kviesti šios įstaigos darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

32. Tiesioginis įstaigos darbuotojo vadovas (toliau – tiesioginis vadovas) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

32.1. viršijanti lūkesčius;

32.2. atitinkanti lūkesčius;

32.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

32.4. neatitinkanti lūkesčių.

33. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos darbuotojo veiklą kaip viršijančią lūkesčius, gali būti taikoma viena iš šių priemonių:

33.1. gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas;

33.2. įstaigos darbuotojui gali būti taikomos 16 punkte nustatytos skatinimo priemonės;

33.3. įstaigos darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes įstaigos darbuotojo pareigas toje pačioje įstaigoje, kurios įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos aukštesniam pareigybių lygmeniui, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (švietimo įstaigos darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas);

33.4. nustatoma 10,15,20 arba 30 procentų pareiginės algos dydžio kintamoji dalis:

33.4.1. 30 procentų – jei visi planuoti lūkesčiai įvykdyti laiku *ir viršyta bent pusę vertinimo rodiklių*, atliktos užduotys, orientuotos į įstaigos veiklos pokytį ar proceso tobulinimą, įdiegti kokybės valdymo metodai;

33.4.2. 20 procentų – jei visi planuoti lūkesčiai įvykdyti laiku *ir viršyta mažiau nei pusę vertinimo rodiklių*, įstaigos veiklos administravimo veikloje pasiekta *žymiai geresnių rezultatų*, pagerinta įstaigos veikla;

33.4.3. 15 procentų – jei visi planuoti lūkesčiai įvykdyti iš esmės laiku arba viena neįvykdyta pagal sutartus vertinimo rodiklius, įstaigos veiklos administravimo veikloje pasiekta *geresnių rezultatų*; pagerinta įstaigos veikla.

33.4.4. 10 procentų – jei visi planuoti lūkesčiai įvykdyti iš dalies įvykdant ne mažiau nei pusę užduočių pagal sutartus vertinimo rodiklius;

34. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos darbuotojo veiklą *kaip iš dalies atitinkančią lūkesčius*, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau įstaigos darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

35. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos darbuotojo veiklą *kaip neatitinkančią lūkesčių*, kai pusė ar daugiau užduočių neįvykdyta pagal sutartus vertinimo rodiklius tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu įstaigos darbuotoją į pareigas priimančio įstaigos vadovo sprendimu:

35.1. įstaigos darbuotojui gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas;

35.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas toje pačioje įstaigoje, kurios įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje priskirtos žemesniam pareigybių lygmeniui, jeigu tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (švietimo įstaigos darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas);

35.3. gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo planas.

36. Neeilinis įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas 38 punkte numatyta tvarka atliekamas į pareigas priimančio įstaigos vadovo sprendimu šiais atvejais:

36.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su įstaigos darbuotojo veiklos rezultatais viršijus lūkesčius;

36.2. įstaigos darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

36.3. jei įstaigos darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

37. Neeilinis įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 36 punkte numatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo įstaigos darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai įstaigos darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje įstaigoje kurioje vertinama jo veikla.

38. Sprendimą dėl įstaigos darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklos įvertinimo, pareiginės algos koeficiento, kintamosios dalies dydžio ar kitų skatinimo priemonių nustatymo ir skyrimo priima įstaigos vadovas.

39. Įstaigos darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo vertinimo turi teisę skųsti Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

40. Aprašas gali būti keičiamas, papildomas, panaikinamas įstaigos vadovo įsakymu.

41. Prieš keičiant Aprašą, vykdomos įstaigos darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

**ŠIAULIŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „EŽERĖLIS“
DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

1. Lopšelio-darželio darbuotojų (išskyrus pedagoginius darbuotojus) pareigybei nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai:

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Pareigybės pavadinimas	Pareigybės lygis	Minimalus pareigybės algos koeficientas	Vidutinis pareigybės algos koeficientas	Maksimalus pareigybės algos koeficientas
Struktūrinio padalinio vadovas	A2	1,18	1,59	2,15
Specialistai	B	1,01	1,36	1,84
Kvalifikuoti darbininkai	C	0,75	1,01	1,36
Darbininkai	D	MMA	MMA	MMA

2. Šio priedo 1 punkte nurodytų įstaigos darbuotojų pareiginės algos koeficiento dydis nustatomas atsižvelgianti į tokius kriterijus, kaip:

2.1. veiklos atsakomybės (pareigybės atsakomybės lygis įstaigos veiklos rezultatams) – pareiginės algos koeficientas didinamas ne mažiau kaip 0,06, tačiau ne daugiau nei šio priedo 1 punkte nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, kai pareigybė gauna atsakomybę už vykdomas funkcijas ir už šią dalį atsako tiesiogiai;

2.2. veiklos sudėtingumas (gebėjimas atlikti tam tikro sudėtingumo, apimties užduotis) – pareiginės algos koeficientas didinamas ne mažiau kaip 0,06, tačiau ne daugiau nei šio priedo 1 punkte nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, didelės apimties užduotis, reikalaujančias nestandartinių sprendimų, plataus užduoties supratimo konteksto ir savarankiškumo;

2.3. darbo patirtis (vertinant tokius kriterijus, kaip įgyta darbo patirtis, sritis, laikotarpis, atsakomybė) – pareiginės algos koeficientas didinamas ne mažiau kaip 0,06, tačiau ne daugiau nei šio priedo 1 punkte nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas.

2.4. pareigybės pakeičiamumas (kiek specifinės pagal pareigybę būtinos turėti kompetencijos, atsižvelgiant į turimų specifinių kvalifikacijų ir kompetencijų visumą, kiek sudėtinga pakeisti įstaigos darbuotoją), koeficientas didinamas ne mažiau kaip 0,06, tačiau ne daugiau nei šio priedo 1 punkte nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas.

3. Šio priedo 1 punkte nurodytų įstaigos darbuotojų pareiginės algos koeficientas didinamas, esant pakankamam darbo užmokesčio fondui.

4. Šio priedo 1 punkte nurodytų įstaigos darbuotojų pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo šiais atvejais:

4.1. pasikeitus Įstatyme numatytiems minimaliems koeficientams ir atsižvelgiant į įstaigos darbuotojo gaunamą darbo užmokestį prieš įstatymo pakeitimus. Darbuotojo darbo užmokestis negali būti mažesnis už darbuotojo gaunamą darbo užmokestį prieš Įstatymo pakeitimą.

4.2. padidėjus darbuotojo veiklos sudėtingumo mastui.

**ŠIAULIŲ LOPŠELIO-DARŽELIO „EŽERĖLIS“ DARBUOTOJŲ
PAREIGYBIŲ PAVADINIMŲ SĄRAŠAS**

2026 m. kovo 3 d.

Eil. Nr.	Pareigybės pavadinimas	Kodas	Lygis	Grupė
1.	Direktorius	112001	A1	-
2.	Direktoriaus pavaduotojas ugdymui	112001	A2	-
3.	Ugdymo aprūpinimo padalinio vadovas	121903	A2	-
4.	Ikimokyklinio ugdymo mokytojas	234201	-	-
5.	Priešmokyklinio ugdymo mokytojas	234202	-	-
6.	Muzikos mokytojas	234290	-	-
7.	Vokiečių kalbos mokytojas	234290	-	-
8.	Logopedas	235202	-	-
9.	Specialusis pedagogas	235201	-	-
10.	Socialinis pedagogas	235901	-	-
11.	Judesio korekcijos specialistas	235205	-	-
12.	Kompiuterių technikas	251107	B	3
13.	Raštinės administratorius	334101	B	3
14.	Apskaitininkas	431104	B	3
15.	Viešųjų pirkimų organizatorius	243111	B	3
16.	Maitinimo paslaugų administratorius	524603	B	3
17.	IU-PU mokytojo padėjėjas	531201	C	4
18.	Mokinio padėjėjas	531201	C	4
19.	Virėjas	512001	C	4
20.	Valytojas	911202	D	5
21.	Darbininkas	962201	D	5
22.	Kiemsargis	961301	D	5