

PATVIRTINTA

Šiaulių r. Kuršėnų lopšelio-darželio „Nykštukas“
direktoriaus

2026 m. spalio d. įsakymu Nr. VK- (1.6E)

ŠIAULIŲ R. KURŠĖNŲ LOPŠELIS-DARŽELIS „NYKŠTUKAS“ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS (SISTEMA)

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių r. Kuršėnų lopšelio-darželio „Nykštukas“ darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato darbuotojų pareigybių grupavimo, pareiginės algos koeficientų nustatymo ir keitimo, priemokų, kintamosios dalies, piniginių išmokų, skatinimo priemonių skyrimo, darbo užmokesčio mokėjimo ir darbuotojų veiklos vertinimo rezultatų taikymo tvarką.

1.1. Sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, 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 nustatymo rekomendacijomis ir kitais darbo apmokėjimą reglamentuojančiais teisės aktais.

1.2. Jeigu kolektyvinėje sutartyje nustatytos darbuotojams palankesnės darbo apmokėjimo sąlygos, taikomos kolektyvinės sutarties nuostatos.

2. Pagrindinės šioje darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos:

2.1. **darbuotojas** – asmuo, dirbantis Šiaulių r. Kuršėnų lopšelyje-darželyje „Nykštukas“ (toliau – Lopšelis-darželis) pagal su juo sudarytą darbo sutartį;

2.2. **darbo sutartis** – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį.

2.3. **darbo užmokestis** – atlyginimas už darbuotojo pagal darbo sutartį atliekamą darbą. Darbo užmokestį sudaro pareiginė alga, priemokos, piniginės išmokos už atliktą darbą, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir budėjimą, taip pat kintamoji dalis, jeigu ji numatyta šioje Sistemoje.

2.4. **darbuotojo profesija** – tai žmogaus atliekamas darbas, o ne jo turimas išsilavinimas ar kvalifikacija.

2.5. **Lietuvos profesijų klasifikatorius** – tai susisteminta informacija apie profesijas, tvarkoma elektroninėmis priemonėmis. Klasifikatoriuje pateikiami pagal tam tikrą struktūrą sudaryti profesijų ir jų grupių kodai, pavadinimai ir aprašai. Klasifikatorius naudojamas profesijų duomenims grupuoti registruose ir informacinėse sistemose.

2.6. Pareigybė – darbo funkcijų, atsakomybės, įgaliojimų, užduočių ir pareigybei keliamų reikalavimų visuma. Pareigybės funkcijos ir reikalavimai nustatomi pareigybės aprašyme. Pareigybės profesijos kodas parenkamas pagal galiojantį Lietuvos profesijų klasifikatorių.

2.7. **pareigybių lygiai** – įstaigos vidiniai pareigybių lygiai, kurie atspindi pareigybių grupavimą pagal darbo turinio kompleksiskumą.

2.8. **pareiginė alga** – darbuotojo darbo užmokesčio dalis, apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš teisės aktuose nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

2.9. **priemoka** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, mokama už pavadavimą, kai darbuotojui raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą arba už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai padidėja darbų

mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, tačiau neviršijama darbuotojui nustatyta darbo laiko norma.

2.10. **Mokytojas** – asmuo, ugdantis mokinius pagal formaliojo arba neformaliojo švietimo programas.

2.11. **Pedagogas** – asmuo, įgijęs aukštąjį (aukštesnįjį, įgytą iki 2009 metų, arba specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją.

2.12. **Mokytojo sudėtingas darbas** – Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų pareiginės algos koeficientų didinimo dėl veiklos sudėtingumo atvejai ir dydžiai nustatomi Įstatymo 2 priede.

3. Vyrams ir moterims už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Darbo užmokestis nustatomas taikant objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus: darbuotojui keliamų reikalavimų, profesinės patirties, kompetencijos, atsakomybės, pastangų, darbo sudėtingumo ir darbo sąlygų kriterijus.

4. Darbininkų ir kitų nekvalifikuotą darbą dirbančių darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė už Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą arba minimalųjį valandinį atlygį. Kitų darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė už 1,1 minimaliosios mėnesinės algos, apskaičiuotos proporcingai darbuotojui nustatytai darbo laiko normai.

5. Ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui.

6. Darbo užmokestis mokamas darbuotojams, einantiems pareigas pagal direktoriaus patvirtintą pareigybių sąrašą. Įstaigoje taikoma laikinė darbo apmokėjimo sistema.

7. Darbo sutartyje susitariama dėl darbuotojo darbo funkcijos, darbovietės, darbo užmokesčio ir kitų darbo sutarties šalių susygtų sąlygų. Darbo sutartyje arba jos priede nurodomas darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas, darbo laiko norma ir, kai taikoma, susitarimas dėl papildomo darbo.

8. Darbdaviui dėl jo kaltės pavėlavus išmokėti darbuotojui priklausantį darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas, mokami Lietuvos Respublikos darbo kodekso 147 straipsnyje nustatyti delspinigiai ir netesybos.

9. Pareigybių grupės:

9.1. Lopšelio-darželio direktorius tvirtina Lopšelio-darželio darbuotojų pareigybių sąrašus, naudodamasis Lietuvos Respublikos ūkio ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodu (2023 m. lapkričio 30 d. LR ekonomikos ir inovacijų ministro įsakymas Nr. 4-672 „Dėl Lietuvos profesijų klasifikatoriaus patvirtinimo“) ir pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti.

9.2. Lopšelio-darželio direktorius tvirtina Lopšelio-darželio darbuotojų pareigybių aprašymus, o biudžetinės įstaigos vadovo pareigybės aprašymą tvirtina į pareigas priimanti savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo.

9.3. Darbuotojo pareigybės aprašyme turi būti nurodyta:

9.3.1. pareigybės grupė;

9.3.2. pareigybės pavadinimas;

9.3.3. specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, profesinė darbo patirtis, profesinė kvalifikacija);

9.3.4. pareigybei priskirtos funkcijos, pavaldumas.

9.4. Lopšelio-darželio darbuotojų pareigybės skirstomos pagal šias pareigybių grupes:

9.4.1. Direktorius;

9.4.2. Direktoriaus pavaduotojai;

9.4.3. Kiti specialistai;

9.4.4. Kvalifikuoti darbuotojai;

9.4.5. Darbininkai.

9.5. Prie vadovaujančių darbuotojų priskiriami: direktoriaus pavaduotojai.

II SKYRIUS

PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALŲ IR LYGIŲ NUSTATYMO KRITERIJAI

10. Darbuotojo, išskyrus darbininkus ir kitus nekvalifikuotą darbą dirbančius darbuotojus, minimalus pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis už Įstatymo 1 priede nustatytą minimalų koeficientą ir už koeficientą, apskaičiuotą pagal formulę: $(MMA \times 1,1) / \text{pareiginės algos bazinio dydžio}$.

11. Pareigybių lygiai ir koeficientų nustatymo kriterijai ir intervalai:

Pareigybė	Pareigybių lygiai	Minimalus koeficientas	Maksimalus koeficientas
Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams	A	1,04	1,56
Sekretorius	C	0,79	1,19
Dietistas	B	0,73	1,10
Ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas	C	0,71	1,07
Mokinio padėjėjas	C	0,71	1,07
Sandėlininkas	C	0,71	1,07
Virėjas	C	0,71	1,07
Darbininkas, kiemsargis, valytojas	D	MMA	MMA

Darbuotojo konkretus pareiginės algos koeficientas nustatomas atitinkamos pareigybės intervalo ribose, įvertinus profesinę darbo patirtį, pareigybės atsakomybės ir savarankiškumo lygį, darbo sudėtingumą bei pareigybei svarbių papildomų žinių ir įgūdžių turėjimą. Bendra pagal šiuos kriterijus taikomo didinimo suma negali viršyti pareigybei nustatyto maksimalaus koeficiento. Sprendimas dėl konkretaus koeficiento nustatymo įforminamas raštu ir turi būti pagrįstas šioje Sistemoje nustatytais kriterijais.

12. Nustatant nepedagoginio darbuotojo pareiginės algos koeficientą gali būti vertinamas nuolatinis pareigybės veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, darbo sąlygos bei pareigybei būtinos papildomos žinios ir įgūdžiai.

12.1. Jeigu padidėjęs veiklos sudėtingumas, darbų mastas ar papildomos užduotys yra laikino pobūdžio, darbuotojui skiriama priemoka.

12.2. Jeigu pasikeitimai yra nuolatiniai ir dėl jų iš esmės keičiasi pareigybės funkcijos, atsakomybė ar sudėtingumas, gali būti peržiūrimas pareiginės algos koeficientas ir, jeigu reikia, pareigybės aprašymas bei darbo sutartis.

12.3. Pedagoginių darbuotojų pareiginės algos koeficientų didinimas dėl veiklos sudėtingumo taikomas Įstatymo 2 priede nustatytais atvejais ir dydžiais.

13. Pareiginės algos koeficiento nustatymas

13.1. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas nustatomas šioje Sistemoje atitinkamai pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo ribose, atsižvelgiant į pareigybės atsakomybės lygį, darbo sudėtingumą, savarankiškumą, profesinio darbo patirtį, pareigybei reikalingas kompetencijas ir kitus šioje Sistemoje nustatytus objektyvius kriterijus.

13.2. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis už teisės aktuose ir šioje Sistemoje atitinkamai pareigybei nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą.

13.3. Pedagoginių darbuotojų pareiginės algos koeficientai ir jų didinimas dėl veiklos sudėtingumo nustatomi vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimą reglamentuojančio įstatymo nuostatomis.

13.4. Pasikeitus nuolatinėms darbuotojo pareigybės funkcijoms, atsakomybės lygiui ar darbo sudėtingumui, pareiginės algos koeficientas gali būti peržiūrimas šioje Sistemoje nustatyto intervalo ribose. Darbo sutarties sąlygos keičiamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

13.5. Už laikiną kito darbuotojo pavadavimą, papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą ar įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą darbuotojui skiriama premoka šios Sistemos VII skyriuje nustatyta tvarka. Tokiais atvejais pareiginės algos koeficientas nekeičiamas.

14. Minimalusis darbo užmokestis:

14.1. Minimalusis darbo užmokestis – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą.

14.2. Lopšelyje-darželyje nekvalifikuoto darbo darbininkams taikoma Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga ir minimalusis valandinis atlygis.

14.3. Pareigybės priskyrimas nekvalifikuotam darbui nustatomas vadovaujantis galiojančiu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi.

15. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo įstatyme nustatytas bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio. 2026 metais taikomas 1 798 Eur bazinis dydis.

16. Pareiginės algos koeficientų intervalai ir konkretūs koeficientai peržiūrimi ne rečiau kaip kartą per metus, taip pat pasikeitus teisės aktams, pareigybės funkcijoms, atsakomybės lygiui, darbo sąlygoms ar įstaigos struktūrai.

16.1. Peržiūrint koeficientus taikomi objektyvūs ir lyties požįriu neutralūs kriterijai: profesinio darbo patirtis, išsilavinimas, kvalifikacija, įgūdžiai, veiklos sudėtingumas, pastangos, atsakomybės ir savarankiškumo lygis bei darbo sąlygos.

16.2. Koeficiento pakeitimas įforminamas teisės aktų nustatyta tvarka, įvertinus įstaigai patvirtintus asignavimus. Vien lėšų trūkumas negali pateisinti nevienodo atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą.

16.3. Darbuotojo prašymu jam pateikiama informacija apie jo darbo užmokesčio dydį ir taikomus nustatymo kriterijus Darbo kodekso nustatyta tvarka.

17. Pareiginės algos koeficientas nustatomas tokiu tikslumu, koks nurodytas taikomame teisės akte arba šios Sistemos lentelėje. Apskaičiuota pareiginė alga apvalinama iki euro centų pagal bendrąsias apvalinimo taisykles.

Pareigybės	2026 m. bazinis dydis	2026 metais taikomas minimalus koeficientas minimalus koeficientas pagal pareigybių sąrašą				
			Mokytojų kvalifikacinė kategorija			
			Nesuteikta kv. kategorija (mokytojas)	Mokytojas	Vyr. mokytojas	Mokytojas metodininkas
Direktorius	1798	2,3363				
Direktoriaus pavaduotojas ugdymui	1798	2,2778				
Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams	1798	1,04				
Neformaliojo švietimo mokytojas	1798		1,1886	1,2764	1,3073	1,3967
Meninio ugdymo mokytojas	1798		1,1886	1,2764	1,3073	1,3967
Ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo mokytojas	1798		1,1886	1,2764	1,3073	1,3967
Logopedas	1798		1,1886	1,2764	1,3073	1,3967
Socialinis pedagogas	1798		1,1886	1,2764	1,3073	1,3967
Ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas	1798	0,71				
Mokinio padėjėjas	1798	0,71				
Sekretorius	1798	0,79				
Dietistas	1798	0,73				

Sandėlininkas	1798	0,71				
Virėjas	1798	0,71				
Darbininkas	MMA	1153 Eur				
Kiemsargis						
Valytojas						

III SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SANDARA

18. Darbuotojo darbo užmokestį sudaro:

- 1) pareiginė alga;
- 2) priemokos;
- 3) pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
- 4) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;
- 5) kintamoji dalis, atsižvelgiant į darbuotojo praėjusių metų veiklos vertinimą.

19. Kintamoji dalis už metus, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos.

19.1. Įvertinus darbuotojo veiklą kaip viršįjančią lūkesčius, gali būti nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, neviršijant atitinkamai pareigybei nustatytos maksimalios ribos.

Nr.	Pareigybių lyginimo kriterijai	Sąlyginės skalės (nuo ↔ iki) aprašas
1.	Kokybiškam (tinkamam) darbo atlikimui reikalingos profesinės žinios ir patirtis	instrukcijų supratimas darbo eigoje ↔ mokslo/ profesinės disciplinos ekspertiskumas nacionaliniame ar tarptautiniame lygmenyje
2.	Veiklos planavimo, organizavimo, integravimo laikotarpis ir aprėptis	savo paties veikla trumpame laikotarpyje ↔ didelės komandos ar įstaigos veikla ilgame laikotarpyje
3.	Bendravimo ir bendradarbiavimo ratas ir pobūdis, reikalingas realizuoti pareigybei keliamus tikslus	informacijos perdavimas kolegoms ↔ darbas su kintančiomis išorinėmis suinteresuotomis šalimis, siekiant jų įsitraukimo ir motyvacijos
4.	Pareigybės veiklą reglamentuojančių dokumentų, procesų ir procedūrų apibrėžtumo laipsnis	didelę dalį darbo veiklos reglamentuoja vidiniai ar nedidelis skaičius išorinių dokumentų ↔ didžiąją darbo dalį sudaro naujų precedentų ir reglamentų kūrimas neapibrėžtose situacijose
5.	Atsakomybė už žmones	neturi pavaldinių ↔ kuruoja, konsultuoja kitus kolegas ↔ vadovauja stambiam padaliniiui ar įstaigai
6.	Pareigybės darbo rezultato ar kuruojamos srities įtaka įstaigos misijos realizavimui	kuria rezultatus, kurie yra tarpinė informacija ar paslaugos kitiems darbuotojams ↔ kuruoja įstaigos misijai realizuoti kritišką sritį

Šaltinis: STRATA

IV SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI

20. Sistema grindžiama teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių, darbo santykių stabilumo, skaidrumo, vienodo atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą ir nediskriminavimo principais. Sprendimai dėl darbo užmokesčio priimami pagal objektyvius ir lyties požįriui neutralius kriterijus.

21. Pareigybės vertinamos pagal darbo turinį, o ne pagal konkretaus darbuotojo asmenines savybes ar darbo rezultatus. Vertinami pareigybei būtini įgūdžiai (įskaitant bendravimo, bendradarbiavimo ir konfliktų sprendimo įgūdžius), kvalifikacija, fizinės, protinės ir emocinės pastangos, atsakomybė, savarankiškumas, darbo aplinka, intensyvumas ir rizika.

22. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas negali viršyti įstaigos vadovui teisės aktuose nustatyto maksimalaus koeficiento, išskyrus įstatyme aiškiai nustatytus atvejus. A1 lygio pareigybės koeficientas didinamas įstatymo nustatyta tvarka.

23. Nustatoma 6 pakopų įstaigos pareigybių lygių struktūra: 6 yra aukščiausia pakopa, o 1 – žemiausia. Tokį patį ar vienodos vertės darbą atitinkančios pareigybės priskiriamos tai pačiai pakopai.

Pareigybės pakopa nustatoma palyginus darbo turinį pagal 21 punkte nurodytus objektyvius ir lyties požįrių neutralius kriterijus. Darbuotojo individualūs veiklos rezultatai vertinami nustatant konkretų koeficientą ar taikant skatinimo priemones, bet ne priskiriant pareigybę pakopai.

24. Pareigybių pakopų struktūra peržiūrima, kai:

1) dėl struktūrinių, technologinių ar darbo organizavimo pokyčių iš esmės pasikeičia pareigybės funkcijos, atsakomybė ar darbo sąlygos;

2) steigama nauja pareigybė arba paaiškėja vienodo ar vienodos vertės darbo vertinimo neatitiktis.

V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

25. Įstaigoje nustatomos tokios pareigybių grupės:

25.1. Direktorius;

25.2. Direktoriaus pavaduotojai;

25.3. Kiti specialistai;

25.4. Kvalifikuoti darbuotojai;

25.5. Darbininkai.

26. Priimant darbuotoją konkretus pareiginės algos koeficientas nustatomas iš pareigybei ar jos pakopai nustatyto intervalo pagal objektyvius 16.1 punkte nurodytus kriterijus.

26.1. Darbo skelbime nurodomas siūlomas darbo užmokestis arba jo intervalas. Informacija teikiama taip, kad kandidatas galėtų pagrįstai derėtis dėl darbo užmokesčio, ir negali būti grindžiama kandidato ankstesnio darbo užmokesčio istorija.

26.2. Kai teisės aktai reikalauja konkurso, jis organizuojamas teisės aktų nustatyta tvarka; šioje Sistemoje konkursų procedūra neregamentuojama.

27. Darbo sutartyje nurodomas konkretus pareiginės algos koeficientas arba darbo užmokesčio dydis ir kitos būtinosios darbo apmokėjimo sąlygos.

Nustatant konkretų koeficientą negali būti taikomi su atliekamu darbu nesusiję ar diskriminaciniai kriterijai. Sprendimas turi būti pagrįstas ir atsekamas.

28. Darbo sutartyje nustatytas pareiginės algos koeficientas gali būti keičiamas, kai:

1) pasikeičia teisės aktuose ar Sistemoje nustatyta minimali riba, profesinio ar pedagoginio darbo stažas, kvalifikacinė kategorija;

2) darbuotojo veikla įvertinama įstatymo nustatyta tvarka;

3) pasikeičia pareigybės funkcijos, atsakomybė, darbo sąlygos ar pareigybės vertinimo kriterijai;

4) yra kitas teisės aktuose ar šioje Sistemoje nustatytas pagrindas. Darbo sutarties sąlyga keičiama raštu.

29. Už pavadavimą, kai darbuotojui raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, skiriama 10–30 procentų pareiginės algos priemoka pagal 32 punkte nustatytus kriterijus.

29.1. Jeigu pavaduojama viršijant nustatytą darbo laiko trukmę, mokama už viršvalandinį darbą; jeigu susitariama dėl papildomo darbo – sudaromas rašytinis susitarimas dėl papildomo darbo, kuriame nustatoma jo apimtis, laikas ir apmokėjimas.

29.2. Už tą patį darbą ir tą patį laikotarpį priemoka bei apmokėjimas už papildomą ar viršvalandinį darbą nedubliuojami.

30. Perkėlimas į kitas pareigas toje pačioje įstaigoje ir darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimas įforminami rašytiniu šalių susitarimu arba kitu teisėtu pagrindu.

Naujoms pareigoms pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal toms pareigoms taikomą intervalą ir objektyvius kriterijus. Ankstesnis koeficientas automatiškai neišsaugomas, išskyrus teisės aktuose ar rašytiniame šalių susitarime nustatytus atvejus.

31. Darbo santykiams pasibaigus vienoje biudžetinėje įstaigoje ir sudarius darbo sutartį su kita įstaiga, ankstesnis pareiginės algos koeficientas automatiškai neperkeliamas.

Naujas darbdavys koeficientą nustato pagal jam taikomą darbo apmokėjimo sistemą, įstatymų ribas ir objektyvius kriterijus.

VI SKYRIUS PAREIGYBIŲ VIDINIAI LYGIAI IR DARBO LAIKO NORMOS

Pareigybės grupė	Pareigybės vidinė pakopa	Pareigybių sąrašas	Pareigybės	Profesijos	Pareigybės darbo laiko norma
			lygis	kodas	
Direktorius	6	Direktorius	A1	13450 1	40
Direktoriaus pavadootojai	5	Direktoriaus pavadootojas ugdymui	A2	13450 1	40
	5	Direktoriaus pavadootojas ūkio reikalams	A2	13450 1	40
Mokytojai	4	Meninio ugdymo mokytojas	A2	23510 1	36
	4	Neformaliojo švietimo mokytojas	A2	23550 1	36
	4	Ikimokyklinio ugdymo mokytojas	A2	23420 1	36
	4	Priešmokyklinio ugdymo mokytojas	A2	23420 1	36
	4	Socialinis pedagogas	A2	23590 1	36
	4	Logopedas	A2	23520 2	36
Kiti specialistai	3	Dietistas	B	22650 1	40
Kvalifikuoti darbuotojai	2	Sekretorius	C	41200 1	40
	2	Ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas	C	53110 1	40
	2	Mokinio padėjėjas	C	53120 1	40
	2	Sandėlininkas	C	43210 7	40
	2	Virėjas	C	51200 1	40
Darbininkai	1	Darbininkas	D	96220 1	40
	1	Kiemsargis	D	96130 3	40
	1	Valytojas	D	91120 9	40

VII SKYRIUS

PRIEMOKŲ SKYRIMO TVARKA

32. Atsižvelgiant į darbuotojui raštu pavestos veiklos apimtį, sudėtingumą, atsakomybę, trukmę ir turimus asignavimus, gali būti skiriamos šios priemokos:

1) už pavadavimą – 10–30 procentų pareiginės algos, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

2) už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą – 10–40 procentų pareiginės algos, kai viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos;

3) už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą – 10–30 procentų pareiginės algos, kai padidėja darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.

32.1. Priemokos dydis parenkamas pagal mastą: mažas – 10 procentų, vidutinis – 20 procentų, didelis – 30 procentų; už ypač didelės apimties ar reikšmės papildomas užduotis gali būti skiriama iki 40 procentų. Kiekviena priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų, o jų suma – didesnė kaip 80 procentų pareiginės algos. Šios ribos netaikomos mokytojams ir pagalbos mokiniui specialistams. Įsakyme nurodomas konkretus pagrindas, dydis ir mokėjimo terminas; išnykus pagrindui priemoka nutraukiama.

VIII SKYRIUS

SKATINIMO IR APDOVANOJIMO SKYRIMO TVARKA

33. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotojas gali būti skatinamas:

1) padėka;

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

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

4) vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

5) finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip biudžetinės įstaigos darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

6) kintamąja dalimi, jeigu ji numatyta šioje Sistemoje;

7) kitomis kolektyvinėje sutartyje ar vietiniuose norminiuose teisės aktuose numatytais priemonėmis. Kartu gali būti skiriama padėka.

34. Darbuotojas, kuriam per paskutinius 6 mėnesius nustatytas darbo pareigų pažeidimas, gali būti neskatinamas, išskyrus atvejį, kai jo veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius.

35. Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais darbuotojas neskatinamas.

IX SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMO, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ, TVARKA

36. Vertinama darbuotojų, išskyrus mokytojus, pagalbos mokiniui specialistus ir darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veikla. Vertinimo tikslas – įvertinti kompetenciją ir pasiektus veiklos rezultatus.

37. Veikla vertinama, jeigu darbuotojas vertinamoje įstaigoje atitinkamas pareigas ėjo ne trumpiau kaip 6 mėnesius per vertinamus kalendorinius metus.

38. Darbuotojo veiklą vertina jo tiesioginis vadovas, vadovaudamasis taikomu veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Darbuotojas turi teisę kviešti darbuotojų atstovą dalyvauti vertinime.

39. Darbuotojo veikla įvertinama kaip:

1) viršijanti lūkesčius;

2) atitinkanti lūkesčius;

3) iš dalies atitinkanti lūkesčius;

4) neatitinkanti lūkesčių.

40. Įvertinus veiklą kaip viršijančią lūkesčius, motyvuotu tiesioginio vadovo pasiūlymu ir direktoriaus sprendimu pasirenkama viena iš 40.1–40.3 papunkčiuose nustatytų priemonių; papildomai gali būti skiriama padėka ar kita vietiniame teisės akte numatyta priemonė:

40.1. nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas, neviršijant tai pareigybei nustatytos maksimalios ribos; pedagoginiams vadovams taikomos įstatyme nustatytos specialios ribos; arba

40.2. taikoma viena ar kelios įstatyme nustatytos skatinimo priemonės; arba

40.3. darbuotojas, jeigu atitinka pareigybei keliamus reikalavimus, gali būti perkeltas į aukštesnei pakopai priskirtas pareigas, laikantis konkursų ir interesų derinimo reikalavimų; koeficientas didinamas ne mažiau kaip 0,06.

40.4. Skatinimo priemonė parenkama atsižvelgiant į rezultatų mastą, tvarumą, naudą įstaigai ir turimus asignavimus; sprendimas motyvuojamas raštu.

41. Kai kintamoji dalis nustatoma už metus, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą:

41.1. įvertinus veiklą kaip viršijančią lūkesčius – 10–30 procentų pareiginės algos;

41.2. įvertinus veiklą kaip atitinkančią lūkesčius – 5–9 procentai pareiginės algos;

41.3. įvertinus veiklą kaip iš dalies atitinkančią lūkesčius – kintamoji dalis neskiriama;

41.4. įvertinus veiklą kaip neatitinkančią lūkesčių – kintamoji dalis neskiriama.

42. Įvertinus veiklą kaip iš dalies atitinkančią lūkesčius, pareiginės algos koeficientas nesikeičia ir darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

43. Įvertinus veiklą kaip neatitinkančią lūkesčių, motyvuotu tiesioginio vadovo pasiūlymu ir direktoriaus sprendimu pasirenkama viena iš šių priemonių:

43.1. koeficientas mažinamas ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18, bet ne žemiau pareigybei nustatytos minimalios ribos; pedagoginiams vadovams taikomas įstatyme nustatytas mažinimas; arba

43.2. darbuotojas gali būti perkeltas į žemesnei pakopai priskirtas pareigas, laikantis teisės aktų reikalavimų; arba

43.3. sudaromas 2–6 mėnesių veiklos gerinimo planas. Jei plano pabaigoje neeilinio vertinimo rezultatas vėl neatitinka lūkesčių, darbuotojas gali būti atleidžiamas teisės aktų nustatyta tvarka.

43.4. Neeilinis vertinimas atliekamas įstatyme nustatytais atvejais: motyvuotu tiesioginio vadovo pasiūlymu, darbuotojo prašymu padidinti koeficientą ar perkelti į aukštesnes pareigas arba pasibaigus veiklos gerinimo plano terminui.

43.5. Neeilinis vertinimas paprastai atliekamas ne dažniau kaip kartą per kalendorinius metus ir ne anksčiau kaip po 6 mėnesių nuo eilinio vertinimo, išskyrus įstatyme nustatytas išimtis.

43.6. Darbuotojas, nesutinkantis su vertinimu, gali kreiptis į jį į pareigas priimančią asmenį dėl vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo, o išvadą ginčyti darbo ginčų tvarka.

X SKYRIUS

ĮSTAIGOS VADOVO PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

44. Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientą, darbo apmokėjimo sąlygas ir pareigybės aprašymą nustato savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo pagal vadovams taikomą darbo apmokėjimo sistemą.

45. Įstaigos vadovo veikla vertinama teisės aktų ir švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtinto tvarkos aprašo nustatyta tvarka, dalyvaujant mokyklos tarybai.

Vertinimą atlieka įstaigos vadovą į pareigas priimančias asmuo arba jo įgaliotas asmuo.

Vertinimo rezultatai: viršijanti lūkesčius, atitinkanti lūkesčius, iš dalies atitinkanti lūkesčius arba neatitinkanti lūkesčių.

46. Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento pakeitimą, skatinimą, kvalifikacijos tobulinimą ar kitą vertinimo pasekmę nustato jį į pareigas priimančias asmuo pagal įstatymą ir vadovams taikomą darbo apmokėjimo sistemą.

XI SKYRIUS

ATLYGINIMŲ SKAIČIAVIMAS, ESANT NUKRYPTIMAMS NUO NORMALAUS DARBO LAIKO

47. Už darbą poilsio ar švenčių dienomis, naktį, viršvalandinį darbą, darbą esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų ir budėjimą mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

48. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

49. Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

50. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Darbo laiko nukrypimai fiksuojami darbo laiko apskaitos žiniaraštyje.

51. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbo užmokesčio dydžio užmokestis; už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal grafiką, arba naktį – ne mažesnis kaip dvigubas; už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

52. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis ir viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš atitinkamo Darbo kodekse nustatyto dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

52.1. Už papildomą darbą mokama pagal rašytiniame susitarime dėl papildomo darbo nustatytą apimtį, laiką ir apmokėjimą.

52.2. Nuo 2026 m. lapkričio 1 d. prieššventinę dieną darbo dieną sutrumpinus viena valanda, už šią valandą paliekamas darbuotojo darbo užmokestis; kai darbo užmokestis priklauso nuo darbo normų, mokamas vidutinis darbo užmokestis.

52.3. Tos pačios valandos negali būti apmokamos keliais pagrindais, išskyrus Darbo kodekse nustatytus padidinto apmokėjimo derinius.

XII SKYRIUS

KASMETINIŲ ATOSTOGŲ APMOKĖJIMAS IR VIDUTINIO DARBO UŽMOKESČIO PASKAIČIAVIMAS

53. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas vidutinis darbo užmokestis, apskaičiuojamas pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašą.

54. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Už atostogų dalį, viršijančią Darbo kodekse nustatytą minimalią kasmetinių atostogų trukmę, atostoginiai gali būti mokami įprastais darbo užmokesčio mokėjimo terminais.

55. Darbuotojo atskiru prašymu suteikus kasmetines atostogas atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

56. Pasibaigus darbo sutarčiai už nepanaudotas kasmetines atostogas mokama pinigine kompensacija Darbo kodekso nustatyta tvarka.

57. Į vidutinį darbo užmokestį įtraukiamos tik tos išmokos, kurios pagal Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašą laikomos darbo užmokesčiu ir įtrauktinos į skaičiavimą.

XIII SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TERMINAI, TVARKA

58. Darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o darbuotojo prašymu – vieną kartą per mėnesį.

59. Avanso dydis nustatomas darbuotojo prašymu ir negali viršyti 30 procentų numatomo to mėnesio darbo užmokesčio, išskyrus rašytiniu susitarimu nustatytą kitą teisėtą dydį.

60. Už darbą per kalendorinį mėnesį atsiskaitoma ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo mėnesio pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.

61. Darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos mokami pinigais į darbuotojo nurodytą mokėjimo sąskaitą, išskyrus teisės aktuose nustatytas išimtis.

62. Nuo 2026 m. lapkričio 1 d., pasibaigus darbo sutarčiai, su darbo santykiais susijusių išmokų dalis, neviršijanti vieno darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu raštu susitariama atsiskaityti per 10 darbo dienų. Vieną vidutinį darbo užmokestį viršijanti dalis gali būti išmokėta kitu atleidimo metu raštu sutartu laiku, bet ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo atleidimo dienos.

63. Ne rečiau kaip kartą per mėnesį darbuotojui raštu arba elektroniniu būdu pateikiama informacija apie apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas bei darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę.

64. Darbuotojo prašymu darbdavys išduoda pažymą apie darbuotojo darbo funkciją ar pareigas, darbo laikotarpį, darbo užmokesčio dydį ir sumokėtus mokesčius bei valstybinio socialinio draudimo įmokas.

XIV SKYRIUS IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

65. Išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos tik Darbo kodekso ar kitų įstatymų nustatytais atvejais:

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

65.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

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

65.4. išieškoti 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;

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

66. Darbdavio nurodymas padaryti išskaitą dėl Darbo kodekse nustatytų darbdaviui grąžintinų sumų ar žalos priimamas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo dienos, kurią darbdavys sužinojo arba galėjo sužinoti apie išskaitos pagrindą. Išskaitų dydžiai negali viršyti teisės aktuose nustatytų ribų.

XV SKYRIUS LIGOS PAŠALPOS MOKĖJIMAS

67. Už pirmąsias dvi kalendorines laikinojo nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku, darbdavys moka 62,06 procento darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio ligos išmoką, apskaičiuotą teisės aktų nustatyta tvarka.

68. Ligos išmoka skiriama pagal teisės aktų nustatyta tvarka išduotą elektroninį nedarbingumo pažymėjimą ir kitus būtinus duomenis.

XVI SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ DALYVAVIMĄ PARAMOS TEIKIMO ARBA VYSTOMOJO BENDRADARBIAVIMO PROJEKTUOSE

69. Darbuotojui gali būti mokama už dalyvavimą projektinėje ar bendradarbiavimo veikloje įstatymo nustatytomis sąlygomis, kai veikla turi konkrečius ir išmatuojamus, su įstaigos tikslais suderinamus tikslus, nustatytą terminą ir atskirą biudžetą.

Jeigu projekto ar bendradarbiavimo sutartyje įkainiai nenustatyti, juos darbuotojui nustato įstaigos vadovas, o įstaigos vadovui – savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo.

Už tą patį darbo laiką negali būti mokama ir iš projekto, ir iš įstaigos biudžeto lėšų.

XVII SKYRIUS MOKYTOJAI

70. Mokytojų pareigybės priskiriamos A2 lygiui.

71. Mokytojo pareigybės aprašymas rengiamas pagal švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintą metodiką ir apibrėžia konkrečiai pareigybei priskirtas funkcijas.

71.1. Pareigybės aprašymas rengiamas pareigybei. Darbuotojui atliekant kelių pareigybių funkcijas, darbo laiko normos ir apmokėjimo sąlygos nustatomos darbo sutartyje ar susitarime dėl papildomo darbo.

71.2. Funkcijos diferencijuojamos pagal vykdomą ugdymo programą, kvalifikacinę kategoriją, kompetencijas ir teisės aktuose nustatytus reikalavimus.

72. Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojo darbo laikas per savaitę yra 36 valandos: 30 valandų skiriama tiesioginiam, 6 valandos – netiesioginiam darbui su mokiniais. Meninio ugdymo mokytojo, dirbančio pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos: 24 valandos tiesioginiam ir 12 valandų netiesioginiam darbui. Įstatyme nurodytose specialiosiose grupėse dirbančiam ikimokyklinio ar priešmokyklinio ugdymo mokytojui taikoma 24 ir 12 valandų sandara.

73. Pareigybės dalis apskaičiuojama proporcingai konkrečiai pareigybei teisės aktuose nustatytai savaitės arba metinei darbo laiko normai.

74. Darbo krūvio sandara ir jos paskirstymas nustatomi pagal vykdomą ugdymo programą ir Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 2 priedą.

74.1. Ikimokyklinio, priešmokyklinio ir meninio ugdymo mokytojams nustatomos tiesioginio bei netiesioginio darbo valandos;

74.2. neformaliojo švietimo mokytojams nustatomos kontaktinės valandos, valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasirengti ir pasiekimams vertinti;

74.3. neformaliojo švietimo mokytojams taip pat nustatomos valandos profesiniam tobulėjimui ir veiklai įstaigos bendruomenei.

75. PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS:

75.1. Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojų bei meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	1,1886	1,1930	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Vyresnysis mokytojas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Mokytojas metodininkas			1,3967	1,4216	1,4669	1,4730	1,4832
Mokytojas ekspertas			1,5872	1,6136	1,6547	1,6620	1,6693

Koeficientai didinami dėl sudėtingumo:

didinami 5–10 procentų	Kai grupėje ugdomi 2 ar daugiau vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių mokinių ir (arba) 1–3 didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai. Konkretus dydis nustatomas pagal bendrą tokių mokinių skaičių ir pagalbos intensyvumą.
didinami 5–20 procentų	Kai grupėje ugdomas vienas ar daugiau valstybinės kalbos nemokančių užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvą, dvejus metus nuo mokymosi pradžios Lietuvoje. 5 proc. taikoma vienam mokiniui, 7,5 proc. – dviem, 10 proc. – trimis ar daugiau.
gali būti didinami iki 20 procentų	Kai grupėje ugdomi 4 ar daugiau didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turintys mokiniai: 4 mokiniai – 5 proc., 5 – 10 proc., 6 – 15 proc., 7 ar daugiau – 20 proc.
didinami ne daugiau kaip 25 procentai	pagal kitus objektyvius ir lyties požiūriu neutralius, su pareigybės darbo sudėtingumu tiesiogiai susijusius kriterijus, nustatytus direktoriaus įsakymu po informavimo ir konsultavimo procedūrų; už tą pačią aplinkybę papildomai priemoka nemokama
	Kai taikomi du ar daugiau kriterijų, bendras didinimas negali viršyti 25 procentų. Dydis pagrindžiamas kriterijų skaičiumi ir jų mastu.

Darbo laiko norma per savaitę:

Darbo laiko norma per savaitę	tiesioginiam darbui su mokiniais	netiesioginiam darbui su mokiniais (ugdomosioms veikloms planuoti ir joms pasiręsti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, kitais ugdymo procese dalyvaujančiais asmenimis, tėvais (globėjais) ugdymo ir (ar) švietimo pagalbos klausimais, dalyvauti su mokyklos veiklos organizavimu susijusiose veiklose).	Iš viso:
Ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo mokytojai	30	6	36
Meninio ugdymo mokytojai, dirbantys pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programą	24	12	36

75.2. Specialiųjų pedagogų, logopedų ir socialinių pedagogų pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas, socialinis pedagogas	1,1886	1,1930	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas, socialinis pedagogas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas, vyresnysis socialinis pedagogas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas, socialinis pedagogas metodininkas			1,3967	1,4216	1,4669	1,4730	1,4832
Specialusis pedagogas ekspertas, logopedas ekspertas, socialinis pedagogas ekspertas			1,5872	1,6136	1,6547	1,6620	1,6693

Pareiginės algos koeficientai didinami dėl veiklos sudėtingumo:

didinami 1–15 procentų	Dirbant su vienu ar daugiau didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių mokinių: 1–5 mokiniai – 5 proc., 6–10 – 10 proc., 11 ar daugiau – 15 proc.
didinami iki 20 procentų	pagal kitus objektyvius ir lyties požiūriu neutralius, su pareigybės darbo sudėtingumu tiesiogiai susijusius kriterijus; už tą pačią aplinkybę papildomai priemoka nemokama
didinami ne daugiau kaip 25 procentai	Kai taikomi du ar daugiau kriterijų, bendras didinimas negali viršyti 25 procentų. Dydis pagrindžiamas kriterijų skaičiumi ir jų mastu.

Darbo laiko norma per savaitę:

Darbo laiko norma per savaitę	tiesioginiam darbui su mokiniais	netiesioginiam darbui su mokiniais (ugdomosioms veikloms planuoti ir joms pasiręgti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, kitais ugdymo procese X dalyvaujančiais asmenimis, tėvais (globėjais) ugdymo ir (ar) švietimo pagalbos klausimais, dalyvauti su mokyklos veiklos organizavimu susijusiose veiklose).	Iš viso:
Logopedas, socialinis pedagogas	22	14	36

75.3. Mokytojo, dirbančio pagal neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Kvalifikacinė kategorija	Pareiginės algos koeficientai						
	Pedagoginio darbo stažas (metais)						
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	nuo daugiau kaip 15 iki 20	nuo daugiau kaip 20 iki 25	daugiau kaip 25
Nesuteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	1,1886	1,1930	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Vyresnysis mokytojas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Mokytojas metodininkas			1,3967	1,4216	1,4669	1,4730	1,4832
Mokytojas ekspertas			1,5872	1,6136	1,6547	1,6620	1,6693

Mokytojo, dirbančio pagal neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), valandų skaičius per mokslo metus:

Pareigybė	Kontaktinės valandos ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, vadovauti klasei (grupei)	Valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir veikla mokyklos bendruomenėje	Iš viso
Mokytojas (pedagoginis darbo stažas iki 2 metų) Mokytojas Vyresnysis mokytojas Mokytojas metodininkas Mokytojas ekspertas (pedagoginis darbo stažas nuo 2 metų)	1 010–1 410	102–502	1 512

Pareiginės algos koeficientai didinami dėl veiklos sudėtingumo:

didinami 1–15 procentų	Dirbant su vienu ar daugiau didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių mokinių; konkretus dydis nustatomas pagal mokinių skaičių ir pagalbos intensyvumą.
didinami iki 20 procentų	pagal kitus objektyvius ir lyties požiūriu neutralius, su pareigybės darbo sudėtingumu tiesiogiai susijusius kriterijus; už tą pačią aplinkybę papildomai priemoka nemokama
didinami ne daugiau kaip 25 procentai	Kai taikomi du ar daugiau kriterijų, bendras didinimas negali viršyti 25 procentų. Dydis pagrindžiamas kriterijų skaičiumi ir jų mastu.

76. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų darbo krūvio sandara nustatoma vadovaujantis įstatymo 2 priedu ir švietimo, mokslo ir sporto ministro patvirtintais teisės aktais. Tos pačios funkcijos negali būti apmokamos ir kaip darbo krūvio dalis, ir kaip papildoma užduotis.

77. Profesiniam tobulėjimui ir veiklai įstaigos bendruomenei skirtos valandos planuojamos pagal teisės aktus, įstaigos ugdymo planą ir darbuotojui nustatytą darbo krūvį; jų paskirstymas darbuotojui pateikiamas raštu.

78. Mokinio padėjėjo pareigybė priskiriama C lygiui. Jai taikomi švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyti kvalifikaciniai reikalavimai ir šioje Sistemoje C lygio pareigybėms nustatytas koeficiento intervalas.

Mokinio padėjėjo funkcijos ir pagalbos apimtis nustatomos pareigybės aprašyme ir atsižvelgiant į vaikui nustatytą pagalbos poreikį.

Konkretus koeficientas nustatomas pagal objektyvius šios Sistemos kriterijus ir negali būti mažesnis už įstatyme nustatytą minimalią ribą.

79. Mokytojo ar pagalbos mokiniui specialisto pareiginės algos koeficientas perskaičiuojamas, kai pasikeičia:

- 1) teisės aktuose nustatytas veiklos sudėtingumo kriterijus ar jo mastas;
- 2) pedagoginio darbo stažas;
- 3) kvalifikacinė kategorija;
- 4) kitas teisės aktuose nustatytas koeficiento dydį lemiantis kriterijus.

80. Vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjų, auginančiam vaiką iki 3 metų, jo pasirinkimu nustatoma 32 valandų per savaitę darbo laiko norma, už nedirbtą normos dalį paliekant nustatytą darbo užmokestį, išskyrus Darbo kodekse nustatytus atvejus, kai ši garantija netaikoma.

XVIII SKYRIUS

ĮSTAIGOS VADOVO PAVADUOTOJO UGDYMUI ALGOS NUSTATYMAS

81. Direktorius pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Ugdytinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 500	2,2778	2,2827	2,2856
501 ir daugiau	2,2920	2,3235	2,3568

Pareiginės algos koeficientai didinami dėl veiklos sudėtingumo:

didinami 5–10 procentų	kai pavaduotojas atsakingas už specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių vaikų ugdymo organizavimą ir įstaigoje ugdoma 10 ar daugiau didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių mokinių: 10–14 mokinių – 5 proc., 15 ar daugiau – 10 proc.
didinami iki 20 procentų	pagal kitus objektyvius ir lyties požiūriu neutralius, su pareigybės darbo sudėtingumu tiesiogiai susijusius šioje Sistemoje nustatytus kriterijus
didinami ne daugiau kaip 25 procentai	Kai taikomi du ar daugiau kriterijų, bendras didinimas negali viršyti 25 procentų. Dydis pagrindžiamas kriterijų skaičiumi ir jų mastu.

**XIX SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

82. Sistema peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus ir nedelsiant, kai pasikeičia jos nuostatoms reikšmingi teisės aktai, kolektyvinė sutartis ar įstaigos struktūra.

83. Sistema nustatoma ir keičiama atlikus Darbo kodekse nustatytas informavimo ir konsultavimo procedūras. Ji taikoma visiems įstaigos darbuotojams, o sprendimai priimami laikantis vienodo atlygio ir nediskriminavimo principų.

84. Galiojanti Sistema viešai skelbiama įstaigos interneto svetainėje ir pateikiama darbuotojams susipažinti raštu arba elektroniniu būdu. Darbuotojai informuojami apie pakeitimų įsigaliojimo datą.

85. Sistema gali būti keičiama direktoriaus įsakymu, laikantis teisės aktų, informavimo ir konsultavimo reikalavimų. Pakeitimai negali atgaline data pabloginti darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygų.

86. Šioje redakcijoje į Darbo kodekso pakeitimus, įsigaliosiančius 2026 m. lapkričio 1 d., atsižvelgta 52.2 ir 62 punktuose. Kitos nuostatos taikomos nuo direktoriaus įsakyme nurodytos datos.

Informavimo ir
konsultavimo procedūros
atliktos su Šiaulių r.
Kuršėnų lopšelio-darželio
„Nykštukas“ profesine
sąjunga
2026 m. _____ d.

Šiaulių r. Kuršėnų lopšelio-darželio „Nykštukas“ profesinės
sąjungos pirmininkas