



KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „DAIGELIS“ DIREKTORIUS

**ĮSAKYMAS
DĖL KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „DAIGELIS“ DARBUOTOJŲ DARBO
APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO**

2024 m.

Nr. V -

Kaunas

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu 2017 m. sausio 17 d. Nr. XIII-198, (pakeitimai 2023 m. gruodžio 14 d. Nr. XIV-2341), atsižvelgiant į lopšelio-darželio „Daigelis“ tarybos 2023 m. gruodžio 19 d. protokolo Nr. 4 nutarimą,

1. T v i r t i n u: Kauno lopšelio-darželio „Daigelis“ darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą.
2. P a v e d u Jurgitai Iškauskienei, dokumentų specialistei, supažindinti darbuotojus su darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašu, paskelbiant jį įstaigos internetinėje svetainėje.
3. Kauno lopšelio-darželio „Daigelis“ darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas įsigalioja nuo 2024-01-01.
4. P r i p a ž i s t u n e t e k u s i u g a l i o s lopšelio-darželio „Daigelis“ direktoriaus 2022 m. gruodžio 30 d. įsakymą „Dėl Kauno lopšelio-darželio „Daigelis“ darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo Nr. V -123.

Direktorė

Laima Kaniienė

Suderinta: informavimo ir konsultavimo procedūros prarastos

Darbo tarybos pirmininkė: Jurgita Iškauskienė

KAUNO LOPŠELIO-DARŽELIO „DAIGELIS“ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno lopšelio-darželio „Daigelis“ (toliau – įstaiga) darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau- Įstatymas),

Darbo apmokėjimo sistema nustato kriterijus, pagal kuriuos formuojami darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinamai ir apdovanojamai, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimą ir mokėjimo tvarką.

Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

2. Pagrindinės šiame tvarkos apraše vartojamos sąvokos:

2.1. **darbuotojas** – asmuo, dirbantis Įstaigoje 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** – visos darbuotojo pajamos, gaunamos už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį su Įstaiga, t. y. pareiginis atlyginimas (pastovioji dalis ir kintamoji dalis), priedai, priemokos ir premijos. Fiksuotas darbo užmokestis yra mokamas už tiesioginių pareigų vykdymą, mokamas kas mėnesį ir dažniausiai nekinta metų bėgyje, išskyrus tuos atvejus, kai jis peržiūrimas. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, fiksuotą darbo užmokestį sudaro pareiginė alga ir kintama atlygio dalis, kuri mokama kas mėnesį (jei tokia nustatoma);

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** – unikalus atsakomybių, įgaliojimų, užduočių ir laukiamų rezultatų rinkinys, kuriam gerai atlikti reikalinga tam tikra darbuotojo patirtis, žinios, gebėjimai, asmeniniai įgūdžiai ir pan. Unikalias pareigybės atspinti pareigybių aprašymai. Pareigybės kodas parenkamas pagal profesijųklasifikatorius.lt;

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

2.8. **pareiginis atlyginimas** – pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio;

2.9. **priemoka** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, darbuotojui mokama už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, ar už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą.

3. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.

4. Nekvalifikuoto darbo darbininko valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesni už Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytus minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą. Kvalifikuotas darbas apmokamas ne mažiau negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos.

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. Mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos nustatomos darbo sutartyse ir papildomai nustatoma įstaigos vadovo įsakymais. Įstaigoje taikoma laikinė darbo apmokėjimo sistema.

7. Kiekvienoje darbo sutartyje sulygstama dėl: pareigybės pavadinimo, pareiginės algos dalies dydžio, darbo laiko režimo, darbo laiko normos, atostogų laikotarpio, pareigybės aprašyme nustatytų funkcijų ir papildomo darbo vykdymo.

8. Darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal tinkamai užpildytus ir buhalterinės apskaitos specialistui (-ei) pateiktus darbo laiko apskaitos žiniaraščius. Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje kompiuteriu žymimas kiekvieną dieną dirbtas laikas ir neatvykimo į darbą atvejai. Darbo laikas žymimas valandomis ir minutėmis, o neatvykimo į darbą atvejai – sutartiniais ženklais. Tinkamai užpildyti, pasirašyti, nurodžius pareigas, vardą ir pavardę, patvirtinti direktoriaus, darbo laiko apskaitos žiniaraščiai pateikiami apskaitos tvarkytojui per dvi darbo dienas mėnesiui pasibaigus. Darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį pervedant į darbuotojo nurodytą asmeninę sąskaitą, pasirinktame banke. Pirmoji mėnesio atlygio suma (avansas) išmokama ne anksčiau kaip einamojo mėnesio 15 darbo dieną, ir negali viršyti pusės per visą mėnesį išmokamos sumos. Jei darbuotojas dirbo nepilną mėnesį, jam avansas gali

būti mokamas tik tuo atveju, kai jis yra dirbęs didžiąją pirmosios mėnesio pusės dalį. Prieš pervedant į sąskaitas avansus, yra surašomas avansų išmokėjimo žiniaraštis. Už antrąją mėnesio pusę ir galutiniai atlyginimai yra skaičiuojami ir išmokami ne anksčiau kaip sekančio mėnesio 5 darbo dieną.

Darbuotojo raštišku prašymu, atlyginimas gali būti mokamas ir vieną kartą. Buhalterinės apskaitos specialistė atsakinga už darbo užmokesčio apskaičiavimą, kiekvienam darbuotojui įteikia (el. paštu) atsiskaitymo lapelius iki sekančio mėnesio 5 darbo dienos.

9. Pareigybių grupės:

9.1. Įstaigos direktorius tvirtina Įstaigos darbuotojų pareigybių sąrašus, naudodamasis patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodu (LR ŪM 2013-03-06 įsak. Nr. 4-171 „Dėl Lietuvos profesijų klasifikatoriaus LPK 2012 patvirtinimo“; nuo 2024-07-01 įsigalioja naujas Lietuvos profesijų klasifikatorius patvirtintas LR EIM 2023-11-30 įsak. Nr. 4-672) ir pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti.

9.2. Pareigybių lygiai:

9.2.1. 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;

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

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

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

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

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

9.4. Darbuotojo pareigybės aprašyme turi būti nurodyta:

9.4.1. pareigybės grupė, pareigybės lygis;

9.4.2. pareigybės pavadinimas;

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

9.4.4. pareigybei priskirtos funkcijos, pavaldumas.

9.5. Įstaigos darbuotojų pareigybės skirstomos pagal šias pareigybių grupes:

9.5.1. Direktorius;

9.5.2. Direktoriaus pavaduotojai;

9.5.3. Struktūrinių padalinių vadovai;

9.5.4. Pedagogai

9.5.5. Kiti specialistai;

9.5.6. Kvalifikuoti darbuotojai;

9.5.7. Darbininkai.

9.6. Prie vadovaujančių darbuotojų priskiriami: vadovo pavaduotojai ir struktūrinių padalinių vadovai.

10. Konkurso/atrankos į pareigybę skelbimas:

10.1. Konkursas/atranka skelbiamas tik į neužimtas vietas arba kai tiksliai žinomas terminas kada vieta atsilaisvina.

10.2. Konkursas/atranka skelbiamas įstaigos internetiniame puslapyje <https://www.lddaigelis.lt/> ir <https://www.kaunas.lt/administracija/administracine-informacija/darbo-skelbimai/> Kauno m savivaldybės internetinėje svetainėje.

10.3. Skelbime nurodomi minimalūs ir maksimalūs pareigybei taikomi koeficientai.

11. Darbo sutartyje nurodomas darbo apmokėjimo koeficientas:

Kai sudaroma darbo sutartis su konkrečiu darbuotoju – darbo sutartyje nurodomas minimalus pareigybės koeficientas padidintas pagal vidinius kriterijus ir darbuotojo asmeninius įgūdžius ir savybės, reikalingus vykdyti pareigybei priskirtas funkcijas.

12. Darbo sutartyje nurodyto koeficiento keitimas:

12.1. kai keičiasi profesinis stažas,

12.2. kai darbuotojo veikla vertinama,

12.3. kai keičiasi pareigybės vertinimo kriterijai,

12.4. kai keičiasi pareigybei priskirtos funkcijos.

13. Apmokėjimo už pavadavimą nustatymas:

13.1. jei pavaduojama savo darbo laiku – mokama priemoka 10-30 procentų nuo nustatyto pareiginio atlyginimo;

13.2. jei pavaduojama savo poilsio laiku – mokama priemoka arba sutariama dėl papildomo darbo pagal pareigybių sąrašą.

14. Darbuotojo perkėlimas viduje įstaigos į kitas pareigas:

Jei darbuotojas perkeliamas į kitas pareigas, pareiginis koeficientas keičiamas šalių susitarimu. Jei darbuotojas nesutinka dėl mažesnio koeficiento, tai perkėlimas į kitas pareigas vykdomas paliekant sutartą darbo apmokėjimo koeficientą kol darbuotojas dirbs įstaigoje.

15. Įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nurodomi:

15.1. darbo apmokėjimo principai, nurodyti Vyriausybės rekomendacijų 5 punkte;

15.2. įstaigos pareigybių struktūra; įstaigos taikomas pareigybių grupavimo į pakopas būdas;

15.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai;

15.4. pareiginių algų koeficientų intervalai; nepedagoginių pareigybių, kurioms darbo užmokestis nustatomas pagal įstatymo 1 priedą, perskaičiuoti pareiginės algos koeficientai;

15.5. darbuotojų pareiginės algos koeficientų nustatymas atlikus veiklos vertinimą;

15.6. priemokų ir skatinimo skyrimo tvarka, priemokų dydžiai;

15.7. pedagoginių pareigybių, kurioms darbo užmokestis nustatomas pagal įstatymo 2 priedą, pareiginės algos koeficientai, koeficientų padidinimas dėl veiklos sudėtingumo;

15.8. darbuotojų komandiruotės

15.9. išskaitos iš darbo užmokesčio

15.10. baigiamosios nuostatos

16. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

16.1. pareiginė alga;

16.2. priemokos;

16.3. piniginių išmokos;

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

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

17. Mokytojams (išskyrus trenerius), pagalbos mokiniui specialistams, mokyklų vadovams, jų pavaduotojams ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjams, švietimo pagalbos įstaigų vadovams, jų pavaduotojams ir skyrių vedėjams, kurių darbas laikomas pedagoginiu (toliau – Pedagoginės pareigybės) ir kurių pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis Įstatymo 2 priede nurodytais pareiginės algos koeficientų dydžiais. Rekomendacijomis turėtų būti remiamasi nustatant veiklos sudėtingumą, kurių konkrečių dydžių Įstatymo 2 priedas nereglamentuoja, taip pat skiriant priemokas, skatinant, iš dalies vertinant vadovujančius įstaigos darbuotojus.

II SKYRIUS

DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI

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

nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

V SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

19. Įstaigoje nustatomos tokios pareigybių grupės:

19.1. Direktorius, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;

19.2. Direktoriaus pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;

19.3. Struktūrinių padalinių vadovai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

19.4. Kiti 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;

19.5. Kvalifikuoti darbuotojai, darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

19.6. Darbininkai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui.

20. Kiekviena grupė dalinama į pogrupius pagal vidinius lygius; I ir II lygis

21. Kiekviename lygyje nustatomas koeficientų intervalas pagal profesinį stažą.

22. Pareigybės koeficientas gali būti didinamas atsižvelgiant į darbuotojo specifinius įgūdžius.

III SKYRIUS

ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA, ĮSTAIGOS TAIKOMAS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMO Į PAKOPAS BŪDAS

23. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti įstaigoje nustatyta įstaigos pareigybių struktūra, pareigybes grupuojant į pakopas.

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

25. Įstaigos pareigybės, kurioms pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į tai, kad Įstatymo 1 priede nurodyti minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai, skirstomos į 5 pakopas vidinio palyginimo tarpusavyje būdu. Aukščiausia yra 5 pakopa, žemiausia - 1 pakopa. Pedagoginės pareigybės, kurių pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis Įstatymo 2 priedu, į įstaigos pareigybių struktūrą skirstant pareigybes į pakopas, neįtraukiamos (1 priedas).

IV SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

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

26.1 išlaikomas pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumas nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių pakopos;

26.2. taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus:

26.2.1 veiklos apimties – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikros apimties (susietos su įstaigos mokinių skaičiumi) užduotis;

26.2.2 veiklos sudėtingumo - kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (susieto su specialiuųjų poreikių mokinių skaičiumi) užduotis;

26.2.3 darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti pavestas funkcijas priklausomai nuo turimos profesinio darbo patirties;

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

26.2.5 atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą. (2 priedas)

27. Kiekvienas pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus vertinamas balais: aukščiausias balas yra 5, žemiausias balas – 1 Visų 5 pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų balai susumuojami ir priklausomai nuo bendros balų sumos kiekviena pareigybės pakopa skirstoma į 2 lygius (I lygis aukštesnis, bendra balų suma didesne, II lygis žemesnis, bendra balų suma mažesnė). (3 priedas).

28. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta ir apibrėžiami pareigybei keliami reikalavimai tinkamam rezultatui pasiekti.

29. Pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis 1785,40 Eur.

30. Darbo užmokesčio dydžių keitimas priklauso nuo turimo darbo užmokesčio fondo galimybių.

V SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

31. Kiekvienai įstaigos pareigybės pakopai ir lygiui nustatomos pareiginės algos koeficientų minimali, vidutinė ir maksimali reikšmės (4 priedas).

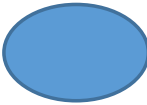
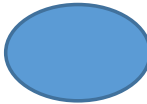
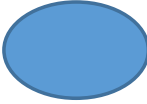
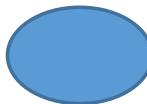
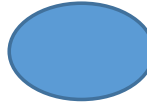
32. Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią įstaigoje darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą. Minimalus koeficientas apskaičiuojamas kaip $MMA \times 1,1$.

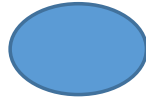




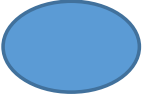
33. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka įstaigos vadovo pavaduotojui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

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

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

36. Nepedagoginių darbuotojų pareiginės algos koeficientų intervalai (vadovaujantis 3 ir 4 priedu)

Pareigybė	Pareigybės pakopa	Taikomi pareigybių lyginimo kriterijai	Pareigybės pavadinimas, lygis	Pareigybės lyginimo kriterijų rodiklių įvertinimo suma balais	Pareigybės lygis nustatytas įstatyme ir numatytas pareigybės aprašyme	Minimalus pareiginės algos koeficientas	Vidutinis pareiginės algos koeficientas	Maksimalus pareiginės algos koeficientas	Taikomas koeficientas
4. Padalinio vadovas									
Ūkio padalinio vadovė	4.1	Veiklos apimtis, veiklos sudėtingumas, darbo patirtis, išsilavinimas, atsakomybė	Padalinio vadovas I lygis	14	B	0,85	1,06	1,26	
3. Specialistai									
Dokumentų specialistas	3.1	Veiklos apimtis, veiklos sudėtingumas, darbo patirtis, išsilavinimas, atsakomybė	Specialistas I lygis	14	A	0,69	1,02	1,35	
Informacinių technologijų sistemų administratorius	3.1	Veiklos apimtis, veiklos sudėtingumas, darbo patirtis, išsilavinimas, atsakomybė	Specialistas I lygis	11	A	0,67	0,96	1,25	
2. Kvalifikuoti darbuotojai									
Sandėlininkas	2.1	Veiklos apimtis, veiklos sudėtingumas, darbo patirtis, išsilavinimas, atsakomybė	Kvalifikuotas darbuotojas I	11	C	0,59	0,77	0,95	
Ūkio darbininkas	2.1	Veiklos apimtis, veiklos sudėtingumas, darbo patirtis, išsilavinimas, atsakomybė	Kvalifikuotas darbuotojas I	11	C	0,59	0,77	0,95	

Mokytojo padėjėjas	2.2	Veiklos apimtis, veiklos sudėtingumas, darbo patirtis, išsilavinimas, atsakomybė	Kvalifikuotas darbuotojas I	9	C	0,57	0,71	0,85	
Mokytojo padėjėjas	2.2	Veiklos apimtis, veiklos sudėtingumas, darbo patirtis, išsilavinimas, atsakomybė	Kvalifikuotas darbuotojas II	6	C	0,57	0,71	0,85	
Ikimokyklinio ugdymo mokytojos padėjėjas	2.2	Veiklos apimtis, veiklos sudėtingumas, darbo patirtis, išsilavinimas, atsakomybė	Kvalifikuotas darbuotojas I	9	C	0,57	0,71	0,85	
Ikimokyklinio ugdymo mokytojos padėjėjas	2.2	Veiklos sudėtingumas, darbo patirtis, išsilavinimas, atsakomybė	Kvalifikuotas darbuotojas II	8	C	0,57	0,71	0,85	
Ikimokyklinio ugdymo mokytojos padėjėjas	2.2	Veiklos sudėtingumas, darbo patirtis, išsilavinimas, atsakomybė	Kvalifikuotas darbuotojas II	7	C	0,57	0,71	0,85	
Virėjas	2.2	Veiklos apimtis, darbo patirtis, išsilavinimas, atsakomybė	Kvalifikuotas darbuotojas I	9	C	0,57	0,71	0,85	
1. Darbininkai									
Skalbinių tvarkytojas			-	-	D	MMA	MMA	MMA	
Kiemsargis			-	-	D	MMA	MMA	MMA	
Valytoja			-	-	D	MMA	MMA	MMA	
Virtuvės darbininkas			-	-	D	MMA	MMA	MMA	

37. Darbo užmokesčio perskaičiavimas nepedagoginiams darbuotojams nuo 2024-01-01 (naujas koeficientas apvalinamas iki 2 skaičių po kablelio)

Pareigybė	2023 m. bazinis dydis	2023 m. koeficientas	Suma, Eur	2024 m. koeficientas pagal pareigybių sąrašą	2024 m. bazinis dydis	Suma, Eur
Mokytojo padėjėja	186				1785,40	
Mokytojo padėjėja	186				1785,40	
Ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėja	186				1785,40	
Ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėja	186				1785,40	
Dokumentų specialistė	186				1785,40	
Ūkio darbininkas	186				1785,40	
Informacinių sistemų administratorius	186				1785,40	
Valytoja	MMA				MMA	
Virėja	186				1785,40	
Kiemsargis	MMA				MMA	
Virtuvės darbininkas	MMA				MMA	
Sandėlininkas	186				1785,40	
Skalbinių tvarkytoja	186				1785,40	
Ūkio padalinio vadovė	186				1785,40	

VI SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

38. Įstaigos darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas Įstatymo nustatyta tvarka.

39. Darbuotojų, išskyrus įstaigos vadovą, veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

40. Darbuotojo (taip pat ir biudžetinės įstaigos vadovo) 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.

41. Įstaigos darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai.

42. Darbuotojo veikla gali būti įvertinta taip:

- 1) viršijanti lūkesčius;
- 2) atitinkanti lūkesčius;
- 3) iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 4) neatitinkanti lūkesčių.

43. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo sprendimu darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 didesnis pareiginės algos koeficientas ir ne daugiau kaip 0,09 didesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne didesnis negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas (jei darbuotojo turimas pareiginės algos koeficientas nesiekia vidutinio pareiginės algos koeficiento, gali būti didinam 0,09, jei siekia vidutinės pareiginės algos koeficientą didinamas 0,06). Didinant pareiginės algos koeficientus, atsižvelgiama, kad nebūtų viršijami įstaigai darbo užmokesčiui skirti asignavimai.

44. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo sprendimu darbuotojui nustatomas ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnis pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnis negu tai pareigybei nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas.

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

46. Įstaigos darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai darbuotojui jau nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal įstaigos darbo apmokėjimo sistemą.

47. Neeilinis įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas šiais atvejais:

1) tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos rezultatais;

2) darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

3) darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

4) jeigu biudžetinės įstaigos darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

48. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės veiklos gerinimo planas arba kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas įstaigoje.

49. Įstaigos darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki šio Įstatymo įsigaliojimo, t. y. įvertinus veiklą gerai nustatomas 8 proc. kintamąją dalį, įvertinus labai gerai - 15 proc. kintamąją dalį, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų. Taip pat įvertinus darbuotojų veiklą už 2023 metus gerai ir labai gerai specialistams ir kvalifikuotiems darbuotojams gali būti padidintas 0,06, vadovui - 0,09 pareiginės algos koeficientas, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

VII SKYRIUS

PRIEMOKOS, SKATINIMAS

50. Įstaigos darbuotojams vadovo įsakymu *gali būti skiriamos* šios priemokos:

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

50.2. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos; atsižvelgiant į pavedamų atlikti užduočių kiekį ir sudėtingumą;

50.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės ir atsižvelgiant į veiklos, dėl kurios padidėja darbų mastas, sudėtingumą, intensyvumą ir svarbą.

50.4. už pavadavimą, kai įstaigos darbuotojui raštu pavedama laikinai atlikti įstaigos vadovo funkcijas šio įstaigos vadovo ligos ar ilgalaikių atostogų atvejais;

51. Įstaigos darbuotojams gali būti skiriamos tokio dydžio priemokos: vadovo pavaduotojams nuo 10 iki 40 procentų pareiginės algos, padalinių vadovams, specialistams, kvalifikuotiems darbuotojams, darbininkams - nuo 10 iki 30 procentų pareiginės algos dydžio.

52. Konkretų priemokos dydį nustato įstaigos vadovas.

53. Kiekviena priemoka, nurodyta 50 punkte negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Priemokos skiriamos neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

54. Įstaigos darbuotojai **gali būti skatinami už nepriekaištingą pareigų atlikimą**: darbuotojas nepadarė darbo pareigų pažeidimo per paskutinius 6 mėnesius, nebuvo užfiksuota pažeidimų tikrinimų metu, nebuvo gauta pagrįstų skundų, ugdomų vaikų pasiekimai ir pažanga siekia ne mažiau 60 procentų

55. Įstaigos darbuotojai gali būti skatinami **šiomis skatinimo priemonėmis**:

55.1. padėka;

55.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus ar pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius arba už pasiektus padalinio strateginio planavimo dokumentuose nurodytus tikslus (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

55.4. vienkartinė pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka: atlikus vienkartinę ypatingos svarbos užduotis; gyvenimo ir tarnybos metų jubiliejinių sukakčių progomis;

įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją; Lietuvos Respublikos darbo kodekso 123 straipsnio 1 dalyje nustatytų švenčių dienų progomis;

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

55.6. Nustatant kintamąją dalį, kai darbuotojo metinė veikla įvertinama:

- 1) viršijanti lūkesčius 10-30 % nuo pastoviosios dalies koeficiento;
- 2) atitinkanti lūkesčius – 5-9 % nuo pastoviosios dalies koeficiento;
- 3) iš dalies atitinkanti lūkesčius – pareiginės algos koeficientas nesikeičia;
- 4) neatitinkanti lūkesčių – pareiginės algos koeficientas nesikeičia ir gali būti sudaromas ne

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

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

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

VIII SKYRIUS

PEDAGOGINIŲ PAREIGYBIŲ, KURIOMS DARBO UŽMOKESTIS NUSTATOMAS PAGAL ĮSTATYMO 2 PRIEDĄ, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI, KOEFICIENTŲ PADIDINIMAS DĖL VEIKLOS SUDĖTINGUMO

58. Pedagoginėms pareigybėms, kurioms darbo užmokestis mokamas pagal Įstatymo 2 priedą, pareiginės algos koeficientas dėl veiklos sudėtingumo didinamas taikant Įstatymo 2 priede nurodytų intervalų vidurkį (pvz., jei rekomenduotina didinti nuo 1-15 proc., tai taikomas vidurkis t. y. 8 proc.).

59. Didinant pedagoginėms pareigybėms, kurioms darbo užmokestis mokamas pagal Įstatymo 2 priedą, pareiginės algos koeficientą dėl veiklos sudėtingumo, atsižvelgiama, kad nebūtų viršijamos konkrečiai ugdymo reikmei, iš kurios mokamas darbo užmokestis, skirtos mokymo lėšos (pvz., mokytojams-ugdymo planui įgyvendinti skirtos mokymo lėšos).

60. Ikimokyklinio ir meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo darbuotojų pareiginės algos koeficientai ir darbo krūvio sandara:

(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	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis mokytojas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Mokytojas metodininkas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Mokytojas ekspertas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

didinami 5–10 %	2 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių, ir (arba) 1–3 mokiniai, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintys didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;	ikimokyklinio ugdymo ir meninio ugdymo
	vienas ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio (mokinių) mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje;	ikimokyklinio ugdymo ir meninio ugdymo
didinami iki 20 %	jeigu grupėje ugdomi 4 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių; pagal kitus vidinius apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus: ruošia mokinius papildomiems pasirodymams, lydi mokinius į renginius, dalyvauja papildomos mokymo medžiagos kūryboje	
didinami ne daugiau kaip 25 %	jei yra du ar daugiau kriterijų ar didelis veiklos sudėtingumo mastas	

Darbo laiko norma per savaitę	tiesioginiam darbui su mokiniais	netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais	Iš viso:
Ikimokyklinio ugdymo	31	5	36
ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo. Meninio ugdymo mokytojai	24	9	33

61. Priešmokyklinio ugdymo darbuotojų pareiginės algos koeficientai ir darbo krūvio sandara:

(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	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Mokytojas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis mokytojas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Mokytojas metodininkas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Mokytojas ekspertas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

didinami 5–10 procentų:	2 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių vidutinių specialiųjų ugdymosi poreikių, ir (arba) 1–3 mokinius, turinčius didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;	
	vienas ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pradžios Lietuvos Respublikoje;	
didinami iki 20 %	jeigu grupėje ugdomi 4 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių ;pagal kitus vidinius apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus: ruošia mokinius papildomiems pasirodymams, lydi mokinius į renginius, dalyvauja papildomos mokymo medžiagos kūryboje	
didinami ne daugiau kaip 25 %	jei yra du ar daugiau kriterijų ar didelis veiklos sudėtingumo mastas	

Darbo laiko norma per savaitę	tiesioginiam darbui su mokiniais	netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais	Iš viso:
priešmokyklinio ugdymo	31	5	36

62. Specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų, tiflopedagogų, išskyrus dirbančius švietimo pagalbos įstaigose, judesio korekcijos specialistų, karjeros specialistų pareiginių algų koeficientai ir darbo krūvio sandara:

(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, surdopedagogas, tiflopedagogas, judesio korekcijos specialistas, karjeros specialistas	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas, vyresnysis surdopedagogas, vyresnysis tiflopedagogas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas, surdopedagogas metodininkas, tiflopedagogas metodininkas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Specialusis pedagogas ekspertas, logopedas ekspertas, surdopedagogas ekspertas,			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

Elektroninio dokumento nuorašas
(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
tiflopedagogas ekspertas							

didinami 1–15 %	vienas ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;	bendrojo ugdymo, profesinio mokymo, neformaliojo švietimo;
didinami iki 20 %	pagal kitus vidinius apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus: ruošia mokinius papildomiems pasirodymams, lydi mokinius į renginius, dalyvauja papildomos mokymo medžiagos kūryboje	
didinami ne daugiau kaip 25 %	jei yra du ar daugiau kriterijų ar didelis veiklos sudėtingumo mastas	

Darbo laikas per savaitę:

Darbo laiko norma per savaitę	tiesioginiam darbui su vaikais, mokiniais (vaikų, mokinių specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, specialiosioms pratyboms vesti)	netiesioginiam darbui su vaikais, mokiniais (veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, kitais ugdymo procese dalyvaujančiais asmenimis, vaikų, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais) ugdymo ir (ar) švietimo pagalbos klausimais ir kt.);	Iš viso:
mokyklose, socialinės globos įstaigose, skirtose ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikams, sutrikusio vystymosi kūdikių namuose	22	14	36

63. Psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų, specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų ir tiflopedagogų pareiginės algos koeficientai ir darbo krūvio sandara:

(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							
Psichologo asistentas, specialusis	0,9294	0,9328	0,9408	0,9580	0,9878	0,9912	0,9970

Elektroninio dokumento nuorašas

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
pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas, socialinis pedagogas							
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas, socialinis pedagogas, ketvirtos kategorijos psichologas	0,9981	1,0005	1,0016	1,0073	1,0096	1,0130	1,0210
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas, vyresnysis surdopedagogas, vyresnysis tiflopedagogas, vyresnysis socialinis pedagogas, trečios kategorijos psichologas		1,0222	1,0256	1,0303	1,0715	1,0772	1,0817
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas, surdopedagogas metodininkas, tiflopedagogas metodininkas, socialinis pedagogas metodininkas, antros kategorijos psichologas			1,0921	1,1116	1,1471	1,1517	1,1597
Specialusis pedagogas			1,2411	1,2617	1,2938	1,2995	1,3053

Elektroninio dokumento nuorašas

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
ekspertas, logopedas ekspertas, surdopedagogas ekspertas, tiflopedagogas ekspertas, socialinis pedagogas ekspertas, pirmos kategorijos psichologas							

Pareiginės algos koeficientai didinami dėl veiklos sudėtingumo:

didinami 1–15 %	vienu ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;	bendrojo ugdymo, profesinio mokymo, neformaliojo švietimo
didinami iki 20 %	pagal kitus vidinius apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus: ruošia mokinius papildomiems pasirodymams, lydi mokinius į renginius, dalyvauja papildomos mokymo medžiagos kūryboje	
didinami ne daugiau kaip 25 %	jei yra du ar daugiau kriterijų ar didelis veiklos sudėtingumo mastas	

Darbo laiko norma per savaitę	Tiesioginiam švietimo pagalbos darbui: vaikų, mokinių švietimo pagalbos ir (arba) specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, vaikams, mokiniams, jų tėvas (globėjams, rūpintojams) konsultuoti, taip pat Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 23 ¹ straipsnio 4 dalyje nustatytais atvejais – mokytojams ir kitiems švietimo įstaigos darbuotojams konsultuoti, vesti jiems užsiėmimus	Netiesioginiam švietimo pagalbos darbui: veikloms planuoti ir joms pasirengti, dokumentams rengti, bendradarbiauti su mokytojais, vaikų, mokinių tėvais (globėjais, rūpintojais), kitais asmenimis ugdymo ir (arba) švietimo pagalbos klausimais ir kita. klausimais ir kt.)	Iš viso:
Mokyklose (išskyrus aukštąsias mokyklas) dirbančių psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų ir pedagoginėse psichologinėse tarnybose bei švietimo pagalbos tarnybose	Ne daugiau kaip 60 procentų (21,36 val.) šių darbuotojų darbo laiko	40 procentų (14,24 val.) šių darbuotojų darbo laiko	36

64. Mokyklų vadovų pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 200	1,8268	1,8933	1,9390
201–400	1,9958	2,0130	2,0142

65. Mokyklų vadovų pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientai:

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Mokinių skaičius	Pareiginės algos koeficientai		
	Pedagoginio darbo stažas (metais)		
	iki 10	nuo daugiau kaip 10 iki 15	daugiau kaip 15
iki 500	1,7811	1,7849	1,7872
501 ir daugiau	1,7922	1,8168	1,8428

didinami 5–10 %	(mokoma) 10 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;	ikimokyklinio ugdymo, bendrojo ugdymo, profesinio mokymo
didinami 5–20 %	įstaigų vadovams ir jų pavaduotojams ugdymui, atsakingiems už mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, ugdymo organizavimą, jeigu šiose įstaigose ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau mokinių, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turinčių didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;	ikimokyklinio ugdymo, bendrojo ugdymo, profesinio mokymo įstaigų vadovams ir jų pavaduotojams ugdymui,
	mokyklų vadovams ir jų pavaduotojams ugdymui, jeigu mokykloje ugdoma (mokoma) 10 ar daugiau užsieniečių arba Lietuvos Respublikos piliečių, atvykusių gyventi į Lietuvos Respubliką, nemokančių valstybinės kalbos, dvejus metus nuo mokinio mokymosi pagal bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas pradžios Lietuvos Respublikoje;	
	mokyklose, skirtose mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių, ar mokyklose, turinčiose padalinių, skirtų mokiniams, dėl įgimtų ar įgytų sutrikimų turintiems didelių ar labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių;	
	mokyklose, skirtose mokiniams, dėl nepalankių aplinkos veiksnių turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių;	
didinami iki 20 %	mokyklų vadovams pagal savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytus kriterijus;	
didinami iki 20 %	mokyklų vadovų pavaduotojams ugdymui pagal kriterijus: ruošia mokinius papildomiems pasirodymams, lydi mokinius į renginius, dalyvauja papildomos mokymo medžiagos kūryboje	
didinami ne daugiau kaip 25 %	jei yra du ar daugiau kriterijų ar didelis veiklos sudėtingumo mastas	

Ikimokyklinio ugdymo mokyklų vadovų ir vadovų pavaduotojų ugdymui pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į mokinių skaičių einamųjų metų rugsėjo 1 dieną.

66. Mokytojų padėjėjai:

Mokytojų padėjėjai padeda specialiujų poreikių mokiniams dalyvauti ugdymo veikloje, padeda mokytojui parengti ar pritaikyti mokiniui reikalingą mokomąją medžiagą.

Padėjėju mokykloje gali dirbti asmuo turintis ne mažesnę kaip vidurinę išsilavinimą ir turintis žinių apie vaikų specialiuosius ugdymosi poreikius, jų specifiką – apmokamas iš 2 priedo (kaip kvalifikuotas darbuotojas).

67. Mokytojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo:

1. pasikeitus mokinių skaičiui;
2. pedagoginio darbo stažui;
3. kvalifikacinei kategorijai;
4. veiklos sudėtingumui

73. Apmokėjimas už darbą projekte priklauso nuo projekto sąlygų:

- 1) Kintamosios dalies projekte nėra.
- 2) Darbuotojo DU fondas skiriamas pagal numatytą darbo valandų projekte skaičių.

Pvz., numatytas DU 20 eurų už valandą, nustatyta 300 darbo valandų per 4 mėnesius arba per 18,86 savaitių (balandis-liepa). Į nurodytą įkainį įskaičiuota darbdavio Sodra ir atostogų rezervas.

DU fondas: $20 \times 300 = 6000$ eurų.

Darbdavio Sodra 1,45% : $6000 - 6000 / 1,0145 = 85,76$ eurų.

Darbuotojo dalis: $6000 - 85,76 = 5914,24$ eurų.

3) Atostogų savaitių per projekto laikotarpį bus sukaupta: $4 / 52,2857 \times 18,86 = 1,44$ sav.

4) Per projekto laikotarpį darbuotojas dirbs vidutiniškai darbo valandų per savaitę: $300 / 18,86 = 15,91$ darbo val.

5) Atostogų valandos: $1,44 \text{ sav.} \times 15,91 \text{ d. val.} = 22,91 \text{ d. val.}$

6) Darbuotojo 1 valandos įkainis: $5914,24 / 322,91 = 18,31$ eurų.

7) Patikrinimas: darbuotojo DU = $18,31 \times 300 = 5493$, darbdavio Sodra = $5493 \times 1,45\% = 79,65$.

8) Darbuotojo atostoginiai: $22,91 \times 18,31 = 419,48$, darbdavio Sodra = $419,48 \times 1,45\% = 6,08$.

Iš viso: $5493 + 79,65 + 419,48 + 6,08 = 5998,21$.

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ KOMANDIRUOTĖS

68. Komandiruote laikoma:

68.1. darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos tobulinti kvalifikacijos;

68.2. darbuotojo dalyvavimas įgyvendinant Europos Sąjungos ir (arba) tarptautinių organizacijų finansuojamus paramos teikimo projektus, kai jo komandiruotės išlaidos apmokamos iš Europos Sąjungos

ir (arba) tarptautinių organizacijų finansuojamų paramos teikimo projektų lėšų pagal sutartyse numatytas sąlygas.

69. Pasiūstam į komandiruotę darbuotojui per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir darbo užmokestis.

70. Siuntimas į komandiruotę įforminamas direktoriaus įsakymu, kuriame turi būti nurodyta:

70.1. siunčiamo į komandiruotę darbuotojo vardas ir pavardė, pareigos;

70.2. komandiruotės tikslas, vietovė (vietovės);

70.3. komandiruotės trukmė;

70.4. jeigu vykstama išsinuomota ar pagal panaudos sutartį perduota transporto priemone arba komandiruoto darbuotojo transporto priemone, būtina nurodyti transporto priemonės markę, modelį ir valstybinį numerį;

70.5. darbo ir poilsio laiko komandiruotėje pasiskirstymas, jeigu darbuotojas komandiruotėje dirbs kitu, nei įprasta, darbo režimu (pvz.: nurodoma, kad tą savaitę, kai vyksta komandiruotė, bus dirbama konkrečią poilsio ar švenčių dieną, jeigu pateikti duomenys patvirtina, jog darbas ar kvalifikacijos kėlimo renginys vyks tokiomis dienomis, bet nebus dirbama kitą savaitės dieną, kuri įprastai būtų laikoma darbo diena ir kt.);

71. Į komandiruotę vienai darbo dienai Lietuvos Respublikos teritorijoje darbuotojas vyksta pateikęs motyvuotą prašymą. Jeigu numatomos išlaidos, prašyme nurodoma, kokias komandiruotės išlaidas prašoma apmokėti. Darbuotojams, vykstantiems į komandiruotę Lietuvos Respublikos teritorijoje vienai darbo dienai dienpinigiai nemokami. Dėl siuntimo į komandiruotę vienai darbo dienai Lietuvos Respublikos teritorijoje įforminamas direktoriaus įsakymu.

72. Dienpinigiai ir kitos komandiruočių išlaidos darbuotojams apmokamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 29 d. nutarimu Nr. 526 „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“.

VI SKYRIUS IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

73. Išskaitos iš darbuotojų darbo užmokesčio gali būti daromos darbuotojo sutikimu šiais atvejais:

73.1. grąžinti perduotas, bet darbuotojo nepanaudotas pagal paskirtį, lėšas;

73.2. grąžinti permokėtas dėl skaičiavimo klaidų lėšas;

73.3. atlyginti dėl darbuotojo kaltės padarytą žalą;

73.4. 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;

73.5. 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).

IX SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

75. Darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką nustatytą iki Įstatymo įsigaliojimo, vadovaujantis Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimu Nr. 254 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, nustatyta tvarka, išskyrus metinių užduočių nustatymą. Lūkesčiai dėl 2024 metų veiklos nustatomi vadovaujantis Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 „Dėl Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nustatyta tvarka.

76. Darbuotojams nustatyta tvarka paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų darbuotojų kasmetinio vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

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

78. Už darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimą atsakingas direktorius.

79. Darbuotojams taikomos ir kitos Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose nustatytos darbo apmokėjimo sąlygos.

80. Darbo apmokėjimo sistema ir jos pakeitimai derinami su darbo taryba.

81. Lopšelio-darželio direktorius turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią sistemą, su pakeitimais supažindinant visus darbuotojus.

82. Darbo apmokėjimo sistema yra skelbiama internetiniame puslapyje.

Pritarta:
Tarybos 2023-12-19 posėdžio
protokolo Nr. 4 nutarimu

Pritarta:
Darbo tarybos 2024-01-02 posėdžio
protokolo Nr. 1 nutarimu

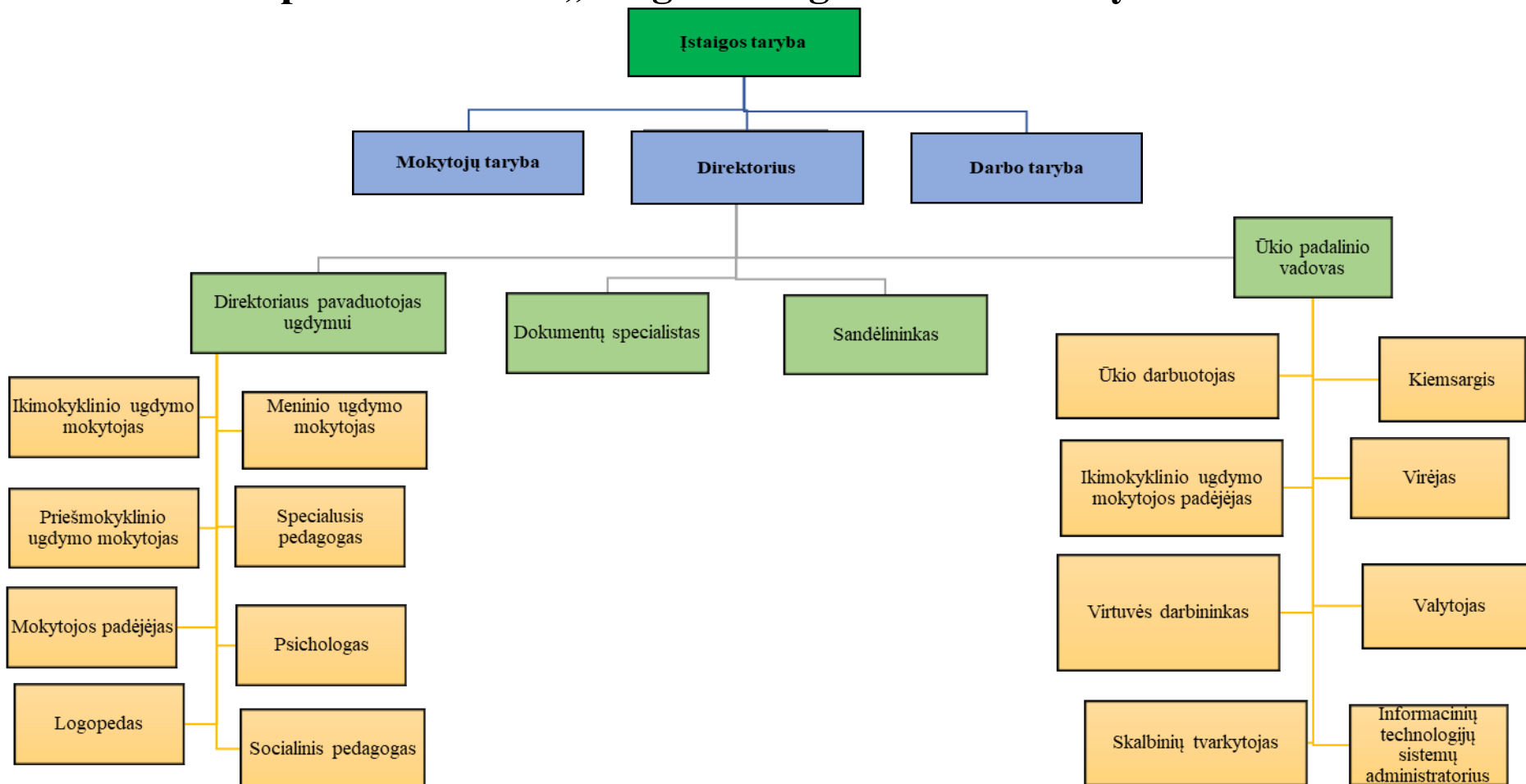
ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

Pareigybės pakopa	Pareigybė
5.	Vadovo pavaduotojas
5.1	Vadovo pavaduotojas (direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams) I lygis
5.2	Vadovo pavaduotojas (direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams) II lygis
4.	Padalinio vadovas
4.1	Padalinio vadovas (ūkio padalinio vadovas) I lygis
4.2	Padalinio vadovas (ūkio padalinio vadovas) II lygis
3.	Specialistas
3.1	Specialistas (dokumentų specialistas, informacinių technologijų specialistas) I lygis
3.2	Specialistas (dokumentų specialistas, informacinių technologijų specialistas) II lygis
2.	Kvalifikuotas darbuotojas
2.1	Kvalifikuotas darbuotojas (virėjas, sandėlininkas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokytojo padėjėjas, ūkio darbuotojas) I lygis
2.2	Kvalifikuotas darbuotojas (virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokytojo padėjėjas, ūkio darbuotojas,) II lygis
1.	Darbuotojas (valytojas, kiemsargis, skalbinių tvarkytojas, virtuvės darbininkas, budėtojas)

Kauno lopšelio -darželio „Daigelis“
darbuotojų darbo apmokėjimo
sistemos 2 priedas

Patvirtinta
Kauno lopšelio-darželio "Daigelis" direktoriaus
2023 m. gruodžio 29 d įsakymu Nr. V-121

Kauno lopšelio-darželio „Daigelis“ organizacinio valdymo struktūros schema



Elektroninio dokumento nuorašas
Kauno lopšelio -darželio „Daigelis“
darbuotojų darbo apmokėjimo
sistemos 3 priedas

Pareigybių lyginimo kriterijai	Pareigybių lyginimo kriterijų rodikliai	Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių reikšmės	Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių įvertinimas balais
veiklos apimties	mokinių skaičius	1001 ir daugiau mokinių	5
		601-1000 mokinių	4
		351-600 mokinių	3
		151-350 mokinių	2
		Iki 150 mokinių	1
veiklos sudėtingumo	specialiųjų poreikių turinčių mokinių skaičius	daugiau kaip 50 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, mokykloje	5
		nuo 36 iki 50 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	4
		nuo 26 iki 35 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	3
		nuo 11 iki 25 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	2
		iki 10 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje	1
darbo patirtis	profesinio darbo patirtis metais	daugiau kaip 15 metų	5
		nuo daugiau kaip 10 metų iki 15 metų	4
		nuo daugiau kaip 5 metų iki 10 metų	3
		nuo daugiau kaip 2 metų iki 5 metų	2
		Iki 2 metų	1
išsilavinimas	reikalaujamas išsilavinimo lygis	aukštasis universitetinis su magistro laipsniu	5
		aukštasis universitetinis	4
		aukštasis koleginius	3
		ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas	2
		ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija	1
atsakomybė	atsakomybė už žmones	priskirta daugiau kaip 50 pavaldžių darbuotojų	5
		priskirta nuo 31 iki 50 pavaldžių darbuotojų	4
		priskirta nuo 16 iki 30 pavaldžių darbuotojų	3
		priskirta iki 15 pavaldžių darbuotojų	2
		neturi pavaldžių darbuotojų	1

Kauno lopšelio -darželio „Daigelis“
darbuotojų darbo apmokėjimo
sistemos 4 priedas

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Pareigybės pakopa	Pareigybės pavadinimas, lygis	Pareigybės lyginimo kriterijų rodiklių įvertinimo suma balais	Pareigybės lygis nustatytas įstatyme ir numatytas pareigybės aprašyme	Minimalus pareiginės algos koeficientas	Vidutinis pareiginės algos koeficientas	Maksimalus pareiginės algos koeficientas	
5. Vadovo pavaduotojas							
5.1	Vadovo pavaduotojas I lygis	nuo 13 balų iki 24 balų	A	1,06	1,33	1,6	
5.2	Vadovo pavaduotojas II lygis	iki 12 balų	A	1,04	1,27	1,5	
4. Padalinio vadovas							
4.1	Padalinio vadovas I lygis	nuo 12 balų iki 23 balų	A	0,9	1,18	1,46	
4.2	Padalinio vadovas II lygis	iki 11 balų	A	0,88	1,12	1,36	
4.3	Padalinio vadovas I lygis	nuo 11 balų iki 22 balų	B	0,85	1,06	1,26	
4.4	Padalinio vadovas II lygis	iki 10 balų	B	0,83	1	1,16	
3. Specialistas							
3.1	Specialistas I lygis	nuo 10 balų iki 20 balų	A	0,69	1,02	1,35	
3.2	Specialistas II lygis	iki 9 balų	A	0,67	0,96	1,25	
3.3	Specialistas I lygis	nuo 9 balų iki 18 balų	B	0,64	0,9	1,15	
3.4	Specialistas II lygis	iki 8 balų	B	0,62	0,84	1,05	
2. Kvalifikuotas darbuotojas							
2.1	Kvalifikuotas darbuotojas I	nuo 9 balų iki 17 balų	C	0,59	0,77	0,95	
2.2	Kvalifikuotas darbuotojas II	iki 8 balų	C	0,57	0,71	0,85	
1. Darbininkas							
	-	-	D	MMA	MMA	MMA	

(Teikėjo vardas, pavardė, pareigos)

TEIKIMAS SKIRTI PRIEMOKĄ

Darbuotojas, kuriam siūloma skirti premiją:

(vardas, pavardė, pareigos)

Darbuotojo veikla už kurią siūloma skirti premiją *(trumpai aprašyti)*.

Tvirtinu, kad pateikta informacija yra tiksli ir teisinga *(pasirašo teikėjas)*

Parašas _____ Vardas, pavardė _____ Data _____

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Laima Kanienė
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Dėl Kauno lopšelio-darželio "Daigelis" darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimo
Dokumento registracijos data ir numeris	2024-01-02 Nr. V-1
Adresatas	-
Pasirašymo, tvirtinimo, vizavimo paskirties parašą (-us) sukūrusio (-ių) asmens (-ų) pareigos, vardas (-ai), pavardė (-ės), data	Pasirašymas: Padalinys M-108_ Kauno lopšelis-darželis Daigelis-vadovas Laima Kanienė 2024-01-03; Vizavimas: Padalinys M-108_ Kauno lopšelis-darželis Daigelis-darbuotojas Jurgita Iškauskienė 2024-01-02
Pagrindinio dokumento priedų ir priedamų dokumentų failų skaičius	0
Papildomi metaduomenys	Dokumentas suformuotas DVS „Kontora“.
