



**KAUNO VALDORFO DARŽELIO „ŠALTINĖLIS“ DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL KAUNO VALDORFO DARŽELIO „ŠALTINĖLIS“ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO**

2026 m. sausio 2 d. Nr. V-1

Kaunas

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu 2017-01-17 Nr. XIII-198 (nauja redakcija 2026-01-01),

**T v i r t i n u** Kauno Valdorfo darželio „Šaltinėlis“ darbo apmokėjimo sistemą.

Direktorė

Audra Liaudanskienė

PATVIRTINTA  
Kauno Valdorfo darželio  
„Šaltinėlis“ direktoriaus 2026-  
01-02 Nr. V-1 Suderinta  
Darbo taryba: 2026-01-02

## **KAUNO VALDORFO DARŽELIS „ŠALTINĖLIS“ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

### **I SKYRIUS**

#### **BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kauno Valdorfo darželis „Šaltinėlis“ (toliau – Įstaiga) darbo apmokėjimo sistema nustato kriterijus, pagal kuriuos formuojami darbuotojų pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinimai ir apdovanojamai, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimą ir mokėjimo tvarką.

2. Darbo apmokėjimo 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 sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau - Vyriausybės rekomendacijos), Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis, paskelbtomis Viešojo valdymo agentūros interneto svetainėje ir Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis Kauno miesto savivaldybės biudžetinėms švietimo įstaigoms (2024-02-08 Kauno miesto savivaldybės administracijos raštas Nr. (33.200 Mr) R-431 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų Kauno miesto savivaldybės biudžetinėms švietimo įstaigoms).

3. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma įstaigoje, derinama su Darbo taryba, darbo apmokėjimo sistemą nustato įstaigos vadovas ir pavišinant įstaigos tinklalapyje [www.saltinelis-  
vd.lt](http://www.saltinelis-<br/>vd.lt)

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

5. Įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nurodomi:

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

- 5.2. įstaigos taikomas pareigybių grupavimo į pakopas būdas;
- 5.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai ir jų aprašymas;
- 5.4. įstaigos pareigybių struktūra;
- 5.5. pareiginių algų koeficientų intervalai;
- 5.6. priemokų ir skatinimo skyrimo tvarka, priemokų dydžiai;
- 5.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojo veiklos vertinimą, tvarka;
- 5.8. pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais, jei nenustatoma kintamoji dalis, atvejais sąlygos ir tvarka;
- 5.9. įstaigos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo tvarka.
- 6. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
  - 6.1. pareiginė alga (nustatoma pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio);
  - 6.2. priemokos;
  - 6.3. piniginės išmokos;
  - 6.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;
  - 6.5. pareiginės algos kintamoji dalis, kuri galioja iki einamojo kasmetinio vertinimo;
- 7. 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 vadovaujančius įstaigos darbuotojus.

## **II SKYRIUS**

### **DARBO APMOKĖJIMO PRINCIPAI**

- 8. 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.

8.1 Įstaigos vadovo darbo apmokėjimo principus nustato valstybiniai teisės aktai ir į pareigas priimančias asmuo .

### III SKYRIUS

#### ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

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

10. 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.

11. 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).

#### 12. Pareigybių grupės Įstaigoje:

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

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

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

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

12.5. D lygio – valytojo, kiemsargio, skalbinių tvarkytojo, virtuvės pagalbinių darbininko

pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

#### IV SKYRIUS

##### PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

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

13.1 laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių pakopos;

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

13.2.1 veiklos apimtys – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikros apimtys (susietos su įstaigos ugdytinių skaičiumi) užduotis;

13.2.2 veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (susieto su specialiujų poreikių mokinių skaičiumi) užduotis;

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

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

13.2.5 atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą.

14. Kiekvienas pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus vertinamas balais: aukščiausias balas yra 5, žemiausias balas – 1 (2 priedas). 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 didesnė, II lygis žemesnis, bendra balų suma mažesnė). Įvertinus kriterijų rodiklius, bendras Įstaigos darbuotojų pareigybių lygis yra I (12 balų) (2 priedas):

14.1. veiklos apimtys – 151-250 mokinių (2 balai)

14.2. veiklos sudėtingumas – ugdoma daugiau kaip 50 vaikų, turinčių specialiujų ugdymosi poreikių – (5 balai)

14.3. darbo patirtis – bendrasis darbuotojų darbo patirties vidurkis – 5-10 m. (3 balai);

14.4. išsilavinimas – specialistų ir kvalifikuotų darbuotojų personalo išsilavinimo vidurkis (1 balas)

14.5 Atsakomybė – vidurkis darbuotojų, turinčių priskirtų tai pareigybei pavaldžių darbuotojų. (1 balas – neturi pavaldžių darbuotojų)

15. Pareigybę rekomenduojama vertinti kaip laisvą, t. y. neužimtą, apsibrėžiant pareigybei keliamus reikalavimus tinkamam rezultatui pasiekti.

#### **V SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS**

16. Kiekvienai įstaigos pareigybės pakopai ir lygiui nustatomos pareiginės algos koeficientų minimali, vidutinė ir maksimali reikšmės (3, 4 priedai).

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

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

19. 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.

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

#### **VI SKYRIUS MINIMALUS DARBO UŽMOKESTIS. NEKVALIFIKUOTAS DARBAS**

21. Konkreti pareiginė alga, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos nustatomos su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje, kuri turi atitikti šios sistemos nuostatas.

22. Darbuotojų atliekamo darbo turinys, jo aprašymas, darbuotojams privalomi kvalifikaciniai reikalavimai, jei tokie taikomi atskirai pareigybei, privaloma ir savanoriška kvalifikacijos tobulinimo tvarka nustatomi darbuotojų pareigybės aprašuose ir/ arba darbo sutartyse.

23. Įstaigoje taikoma Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga ir minimalus valandinis atlygis.

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

25. Minimalus darbo užmokestis mokamas už nekvalifikuotą darbą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai.

26. Pareigos įstaigoje, priskirtinos prie nekvalifikuotų darbų, yra šios: valytojas, kiemsargis, skalbinių tvarkytojas, virtuvės pagalbinis darbininkas.

## VII SKYRIUS

### DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

27. Įstaigos darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas įstatymo nustatyta tvarka.

28. 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, rekomenduojama didinti 0,09, jei siekia vidutinės pareiginės algos koeficientą didinti 0,06). Didinant pareiginės algos koeficientus negali būti viršyti įstaigai darbo užmokesčiui skirti asignavimai.

29. 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.

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

31. Įstaigos darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus rekomenduojama nustatyti didesnę pareiginę algą, išskyrus atvejus, kai darbuotojui jau nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal įstaigos darbo apmokėjimo sistemą.

31.1 Darbuotojui gali būti skiriama ne mažesnė nei 10 proc skatinamoji priemoka už nustatytų papildomos veiklos tikslų įgyvendinimą įstaigos reikmių tenkinimui, kuri gali būti išmokama mėnesiniu principu arba metiniu.

32. Įstaigų darbuotojų einamųjų metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki šio įstatymo įsigaliojimo, t. y. įvertinus veiklą gerai rekomenduojama nustatyti 5 proc. kintamąją dalį, įvertinus labai gerai - 15 proc. kintamąją dalį, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų. Pasikeitus teisės aktams šis punktas taps negaliojančiu papildomu veiklos įsakymo nustatyta tvarka.

## VIII SKYRIUS

### PRIEMOKOS, SKATINIMAS

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

33.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas:

33.1.1. darbuotojui, vykdančiam kitų darbuotojų (A, B, C lygio, išskyrus pedagoginių) dalį funkcijų, dirbant savo darbo laiku, mokama 10-30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka priklausomai nuo atliekamų funkcijų pobūdžio;

33.1.2. D lygio darbuotojui, vykdančiam kitų darbuotojų (D, C lygio) dalį funkcijų, dirbant savo darbo laiku, mokama 10-30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka priklausomai nuo atliekamų funkcijų pobūdžio;

33.1.3. mokytojui, pavaduojančiam savo darbo laiku – mokama priemoka nuo 30 iki 40 procentų nuo nustatyto pareiginio atlyginimo;

33.1.4. jei pavaduojama savo poilsio laiku – mokamas įprastas tai pareigybei numatytas darbo užmokestis, neviršijant 80 procentų.

33.1.5. jei ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas atlieka tik dalį funkcijų, t.y. atneša pietus, parengia indus sekančiam valgymui ir išvalo maitinimo patalpą, jam gali būti skiriama iki 30 proc. darbo užmokesčio priedas;

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

33.2.1. už vadovavimą tarptautinių projektų įgyvendinimui, priklausomai nuo sudėtingumo bei laiko sąnaudų, kai partnerių susitikimai vykdomi įstaigoje, skiriama 10-30 procentų priemoka projekto vykdymo metu;

33.2.2. už tarptautinių konferencijų organizavimą ir įgyvendinimą, priklausomai nuo sudėtingumo bei laiko sąnaudų, kai konferencija vyksta įstaigoje, skiriama vienkartinė 10-30 procentų priemoka.

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

33.3.1. už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų (pvz. ekstremali situacija, renovacija, papildomų sistemų diegimas ar kt.) 10-30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, priklausomai nuo darbų pobūdžio.

34. 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.

35. Kiekviena priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

36. Priemokos skiriamos neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų asignavimų.

37. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoka, vadovo įsakymu priemokos

dydis ir mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas nutrauktas.

38. Priemokos skiriamos vadovo įsakymu, neviršijant darbuotojui nustatytos pareiginės algos dydžio ir neviršijant įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

39. Įstaigos darbuotojai **gali būti skatinami** įstatymo nustatyta tvarka šiomis skatinimo priemonėmis:

39.1. padėka;

39.2. 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);

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

39.4. vienkartinė pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

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

41. Darbuotojai negali būti skatinami daugiau nei 1 kartą per mėnesį, o atsisakius vykdyti pavestas užduotis raštu, įstaigos vadovas pasilieka teisę atsisakyti vieno iš skatinimo būdų;

42. 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.

43. Įstaigos vadovui skatinimą skiria jį į pareigas priimantis asmuo iš įstaigai skirtų lėšų.

## IX SKYRIUS

### MOKĖJIMAS UŽ VIRŠVALANDINĮ DARBĄ IR DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS

44. Dirbant daugiau kaip etatu tose pačiose pareigose (pagal papildomą darbo sutartį), su darbuotoju darbo sutartyje sulyguus dėl padidinto darbo masto, darbas nelaikomas viršvalandiniu ir darbuotojui mokamas įprastas darbo užmokestis.

45. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar

viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

46. Už viršvalandinį darbą švenčių dieną mokamas dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

47. Už darbą švenčių dieną ar poilsio dieną, kuri nenumatyta pagal darbo grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis arba darbuotojo prašymu gali būti suteikiamos dvi poilsio dienos, kurios pridedamos prie kasmetinių atostogų laiko ir apmokamos darbuotojo darbo užmokesčiu.

48. Darbuotojui vykstant į komandiruotę Lietuvoje ar užsienyje vadovaujamosi Lietuvos Respublikos valstybės nutarimu „Dėl dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų apmokėjimo“.

## **X SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS MOKĖJIMAS**

49. Materialinės pašalpos dydis priklauso nuo konkrečių aplinkybių ir įstaigai skirtų lėšų.

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

51. Mirus įstaigos darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams, (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui) iš įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

52. Įstaigos vadovui materialinę pašalpą skiria jį į pareigas priimančias asmuo iš įstaigai skirtų lėšų.

## **XI SKYRIUS PEDAGOGINIŲ PAREIGYBIŲ, KURIOMS DARBO UŽMOKESTIS NUSTATOMAS PAGAL ĮSTATYMO 2 PRIEDĄ, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ PADIDINIMAS DĖL VEIKLOS SUDĖTINGUMO**

53. Pedagoginėms pareigybėms, kurioms darbo užmokestis mokamas pagal įstatymo 2 priedą, pareiginės algos koeficientą dėl veiklos sudėtingumo didinamas vadovaujantis įstatymo 2 priedu (4 priedas).

54. Didinant pedagoginėms pareigybėms, kurioms darbo užmokestis mokamas pagal įstatymo 2 priedą, pareiginės algos koeficientą dėl veiklos sudėtingumo neviršijant konkrečiai ugdymo reikmei, iš kurios mokamas darbo užmokestis, skirtų mokymo lėšų.

**XII SKYRIUS**  
**BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

55. Patvirtinta darbo apmokėjimo sistema peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą metuose arba pasikeitus teisės aktams.

56. Darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys su šia tvarka yra supažindinami žodžiu ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje sistemoje nustatytais principais.

57. Įstaiga turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią tvarką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami pasitarimų metu.

---

**ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA**

<b>Pareigybės pakopa</b>	<b>Pareigybė</b>
5.	Vadovo pavaduotojas
5.1	Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams I lygis
5.2	Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams II lygis
4.	Padalinio vadovas
4.1	Ūkio padalinio vadovas I lygis
4.2	Ūkio padalinio vadovas II lygis
3.	Specialistas
3.1	Specialistas (dokumentų specialistas, IT sistemų administratorius, sandėlininkas) I lygis
3.2	Specialistas (dokumentų specialistas, IT sistemų administratorius, sandėlininkas) II lygis
2.	Kvalifikuotas darbuotojas
2.1	Kvalifikuotas darbuotojas (virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokinio padėjėjas, ūkio darbuotojas) I lygis
2.2	Kvalifikuotas darbuotojas (virėjas, ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjas, mokinio padėjėjas, ūkio darbuotojas) II lygis
1.	Darbuotojas (valytojas, kiemsargis, skalbinių tvarkytojas, virtuvės pagalbinis darbininkas)

**PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI IR KRITERIJŲ LYGIAI**

- 1. Veiklos apimties kriterijus** - kriterijus, apibrėžiantis, pareigybei priskirtų ugdytinių skaičius, kuriais būti rūpintis, teikiant paslaugas.
- 2. Veiklos sudėtingumo kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei priskirtų funkcijų įvairovę ir sudėtingumą dėl ugdomų specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių vaikų (užsieniečių, alergiškų ir pan.).
- 3. Profesinio darbo patirties kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti funkcijas reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis, atsižvelgiant į darbo stažą.
- 4. Išsilavinimo ir specifinių žinių ar papildomų įgūdžių turėjimo kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis tai, ką pareigybės darbuotojas būtinai turi žinoti ir mokėti, kokių papildomų įgūdžių turėti, kad pareigybei priskirtos funkcijos būtų atliktos labai gerai (išsilavinimo, specialybės, specifinės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką).
- 5. Atsakomybės už žmones lygio kriterijus** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės už pavaldžių darbuotojų darbo laukiamą rezultatą lygį.

Pareigybių lyginimo kriterijai	Pareigybių lyginimo kriterijų rodikliai	Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių reikšmės	Pareigybių lyginimo kriterijų rodiklių įvertinimas balais
<b>Veiklos apimties</b>	mokinių skaičius	1001 ir daugiau mokinių	5
		601-1000 mokinių	4
		351-600 mokinių	3
		151-350 mokinių	2
		Iki 150 mokinių	1
<b>Veiklos sudėtingumo</b>	specialiųjų poreikių turinčių mokinių skaičius/alergiškų mokinių skaičius	daugiau kaip 50 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, mokykloje/ alergiškų mokinių skaičius	5
		nuo 36 iki 50 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje/ alergiškų mokinių skaičius	4
		nuo 26 iki 35 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje/ alergiškų	3

		mokinių skaičius	
		nuo 11 iki 25 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje/ alergiškų mokinių skaičius	2
		iki 10 vaikų, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių mokykloje/ alergiškų mokinių skaičius	1
<b>Darbo patirtis</b>	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
<b>Išsilavinimas</b>	reikalaujamas išsilavinimo lygis	aukštasis universitetinis su magistro laipsniu	5
		aukštasis universitetinis	4
		aukštasis koleginiis	3
		ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas	2
		ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija	1
<b>Atsakomybė</b>	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

**BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR DARBUOTOJŲ MINIMALŪS  
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI**

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniai dydžiai)

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai ir darbuotojų minimalūs pareiginės algos koeficientai
1.	Biudžetinės įstaigos vadovas		1,29–3,98
2.	Biudžetinės įstaigos vadovo pavaduotojas		1,04
3.	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	A	0,88
		B	0,83
4.	Struktūrinio padalinio vadovo pavaduotojas	A	0,83
		B	0,78
5.	Specialistas	A	0,76
		B	0,73
6.	Kvalifikuotas darbuotojas	C	0,71“.

**Atsižvelgiant į darbo stažą, nustatytas pareiginės algos koeficientas didinamas balais:**

- Iki 2 m. – nustatytas koeficientas
- 2-5 m. + 0,01 balo
- 5-10 m. + 0,02 balo
- 10-15 m. – 0,03 balo
- Daugiau kaip 15 m. + 0,04 balo

**Dėl veiklos sudėtingumo pareiginės algos koeficientai didinami:**

- Direktoriaus pavaduotojas ūkio reikalams– 0,09 balo.

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniai dydžiai)

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai ir darbuotojų minimalūs pareiginės algos koeficientai
1.	Biudžetinės įstaigos vadovas		1,29–3,98
2.	Biudžetinės įstaigos vadovo pavaduotojas		1,04
3.	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	A	0,88
		B	0,83
4.	Struktūrinio padalinio vadovo pavaduotojas	A	0,83
		B	0,78
5.	Specialistas	A	0,76
		B	0,73
6.	Kvalifikuotas darbuotojas	C	0,71“.

**Atsižvelgiant į darbo stažą, nustatytas pareiginės algos koeficientas didinamas balais:**

- Iki 2 m. – nustatytas koeficientas
- 2-5 m. + 0,01 balo
- 5-10 m. + 0,02 balo
- 10-15 m. – 0,03 balo
- Daugiau kaip 15 m. + 0,04 balo

**Dėl veiklos sudėtingumo pareiginės algos koeficientai didinami:**

- Specialistai (sandėlininkas – maisto produktų užsakymas, išdavimas, apskaita; dokumentų specialistas – darbas su programos „DVS Kontora“, „DVS Personalas“ bei dokumentų archyvavimas) – 0,06 balo.
- Informacinių technologijų sistemų administratorius – 0,03 arba 0,06 balo, priklausomai nuo papildomai atliekamų darbų masto (įstaigos internetinės svetainės priežiūros, pagalbos, vykdant viešuosius pirkimus ir pan.).
- Kvalifikuoti darbuotojai (virėjos – 0,03 balo įstaigą lankant savivaldybės patvirtintam vaikų skaičiui ir papildomai teikiant maistą alergijas turintiems vaikams; ikimokyklinio ugdymo mokytojo padėjėjos – gali būti didinami 0,01 balo, lankant grupę nustatytam skaičiui vaikų, kurių tarpe ugdomi vaikai, turintys specialiųjų ugdymosi poreikių ir vaikai užsieniečiai)

**Pareiginės algos koeficientai proporcingai didinami, atsižvelgiant į įstaigai steigėjo skiriamus/didinamus asignavimus.**

## PEDAGOGINIŲ PAREIGYBIŲ, KURIOMS DARBO UŽMOKESTIS NUSTATOMAS PAGAL ĮSTATYMO 2 PRIEDA, PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI IR DARBO KRŪVIO SANDARA

1. A1 lygio pareigybėms (psichologui) pareiginės algos koeficientas didinamas 20 proc.
2. Įstaigos mokytojų, švietimo pagalbos specialistų kvalifikacinės kategorijos nustatomos Švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka.
3. Įstaigoje patvirtintos pareigybės, jų darbo apmokėjimas:

3.1. Įstaigos **direktoriaus pavaduotojo ugdymui** pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į mokinių skaičių ir pedagoginio darbo stažą:

Mokinių 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

3.1.1. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo:

1. didinami 5–10 procentų:
  - 1.1. ikimokyklinio ugdymo mokyklų, bendrojo ugdymo mokyklų, profesinio mokymo 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;
  - 1.2. 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;
2. Gali būti didinami iki 20 procentų mokyklų vadovams pagal savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytus kriterijus;
3. Gali būti didinami iki 20 procentų mokyklų vadovų pavaduotojams ugdymui pagal kitus biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus.
4. Jeigu mokyklos vadovo ar jo pavaduotojo ugdymui veikla atitinka du ar daugiau šio priedo 1, 2, 3 punktuose nustatytų kriterijų, jo pareiginės algos koeficientas didinamas ne daugiau kaip 25 procentais. Pareiginės algos koeficientų didinimo dėl veiklos sudėtingumo kriterijai, nurodyti šio priedo 1, 2, 3 punktuose, atsižvelgiant į veiklos sudėtingumo mastą.
5. Pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į mokinių skaičių einamųjų metų rugsėjo 1 dieną.

3.1.2 pavaduotojo ugdymui pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus mokinių skaičiui, pedagoginio darbo stažui, veiklos sudėtingumui.

3.2. **Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio/priešmokyklinio ugdymo programas, ir meninio ugdymo mokytojų** pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą ir kvalifikacinę kategoriją:

(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

3.2.1. Pareiginės algos koeficientai dėl veiklos sudėtingumo didinami 5 proc. mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programą, ir meninio ugdymo mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas:

1. jeigu grupėje ugdomi 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;

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

3.2.2. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programą, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos, iš jų 30 valanda skiriama tiesioginiam darbui su mokiniais, 6 valandos – netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais ir kt.).

3.2.3. Meninio ugdymo mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir (arba) priešmokyklinio ugdymo programas, darbo laikas per savaitę yra 36 valandos, iš jų 24 valandos skiriamos tiesioginiam darbui su mokiniais, 12 valandos – netiesioginiam darbui su mokiniais (darbams planuoti, dokumentams, susijusiems su ugdymu, rengti, bendradarbiauti su mokytojais, tėvais (globėjais) ugdymo klausimais ir kt.).

3.2.4. Mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio/priešmokyklinio ugdymo programas, ir meninio ugdymo mokytojų pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus pedagoginio darbo stažui ir/ar veiklos sudėtingumui, ir/ar kvalifikacinei kategorijai.

3.3. **Švietimo pagalbos specialistų** (specialiojo pedagogo, logopedo, socialinio pedagogo, psichologo) pareiginės algos koeficientai nustatomi atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą ir kvalifikacinę kategoriją:

(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	1,1886	1,1930	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas, vyresnysis surdopedagogas, vyresnysis tiflopedagogas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas, surdopedagogas metodininkas, tiflopedagogas metodininkas			1,3967	1,4216	1,4669	1,4730	1,4832
Specialusis pedagogas ekspertas, logopedas ekspertas, surdopedagogas ekspertas, tiflopedagogas ekspertas			1,5872	1,6136	1,6547	1,6620	1,6693“.

3.3.1. Darbo laikas per savaitę specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų ir tiflopedagogų, dirbančių mokyklose, socialinės globos įstaigose, skirtose vaikams, sutrikusio vystymosi kūdikių namuose su ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikais, – 36 valandos, iš jų 22 valandos skiriamos tiesioginiam darbui su vaikais, mokiniais (vaikų, mokinių specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, specialiosioms pratyboms vesti), 14 valandų – 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.);

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniai dydžiai)

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 pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas, socialinis pedagogas	1,1886	1,1930	1,2032	1,2252	1,2633	1,2676	1,2750
Suteiktos kvalifikacinės kategorijos							
Specialusis pedagogas, logopedas, surdopedagogas, tiflopedagogas, socialinis pedagogas, ketvirtos kategorijos psichologas	1,2764	1,2795	1,2809	1,2881	1,2912	1,2955	1,3057
Vyresnysis specialusis pedagogas, vyresnysis logopedas, vyresnysis surdopedagogas, vyresnysis tiflopedagogas, vyresnysis socialinis pedagogas, trečios kategorijos psichologas		1,3073	1,3117	1,3176	1,3704	1,3776	1,3834
Specialusis pedagogas metodininkas, logopedas metodininkas, surdopedagogas metodininkas, tiflopedagogas metodininkas, socialinis pedagogas metodininkas, antros kategorijos			1,3967	1,4216	1,4669	1,4730	1,4832

psichologas							
Specialusis pedagogas ekspertas, logopedas ekspertas, surdopedagogas ekspertas, tiflopedagogas ekspertas, socialinis pedagogas ekspertas, pirmos kategorijos psichologas			1,5872	1,6136	1,6547	1,6620	1,6693“.

3.3.2. psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų ir pedagoginėse psichologinėse tarnybose bei švietimo pagalbos tarnybose dirbančių psichologų asistentų, psichologų, socialinių pedagogų, specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų ir tiflopedagogų darbo laikas per savaitę yra 36 valandos. Ne daugiau kaip 60 procentų šių darbuotojų darbo laiko skiriama tiesioginiam švietimo pagalbos darbui: vaikų, mokinių švietimo pagalbos ir (arba) specialiesiems ugdymosi poreikiams įvertinti, vaikams, mokiniams, jų tėvams (globėjams, rūpintojams) konsultuoti, taip pat Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 23<sup>1</sup> straipsnio 4 dalyje nustatytais atvejais – mokytojams ir kitiems švietimo įstaigos darbuotojams konsultuoti, vesti jiems užsiėmimus, o kita jų darbo laiko dalis skiriama 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 kt.

3.3.3. Švietimo pagalbos specialistų (specialiojo pedagogo, logopedo, socialinio pedagogo, psichologo) pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus pedagoginio darbo stažui ir/ar veiklos sudėtingumui, ir/ar kvalifikacinei kategorijai.