

Patvirtinta

Jiezo kultūros ir laisvalaikio centro

Direktoriaus 2017 m. sausio 30 d.

Įsakymu Nr.(1.2)-V-3

JIEZO KULTŪROS IR LAISVALAIKIO CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

Jiezo kultūros ir laisvalaikio centro (toliau – *įstaigos*) darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis 2017 m. sausio 17 d. Lietuvos Respublikos Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymu Nr. XIII-198, kuris įsigaliojo 2017 m. vasario 1 d.

I SKYRIUS

DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS

1 straipsnis. Pareigybių lygiai

Įstaigos darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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 prilygintu išsilavinimu;

b) A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

2) B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgyti iki 1995 metų;

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

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

Pareigybės priskyrimas atitinkamam lygiui nurodytas *įstaigos* darbuotojų pareigybės aprašyme.

Iki šio įstatymo įsigaliojimo į pareigas priimti darbuotojai, kurie neturi jų pareigoms eiti būtino išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos, toliau eina šias pareigas, bet ne ilgiau kaip iki 2022 m. sausio 1 d. Per šį laikotarpį išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos neįgiję darbuotojai atleidžiami iš einamųjų pareigų, nemokant jiems išėtinės išmokos.

2 straipsnis. Įstaigos grupė ir pareigybių grupės

Įstaiga priskiriama III grupei – kai pareigybių sąrašė nustatytas darbuotojų pareigybių skaičius yra 50 ir mažiau darbuotojų.

Įstaigos darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

1) biudžetinių įstaigų vadovai, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

2) specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4) kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

3 straipsnis. Įstaigos darbuotojų pareigybių sąrašas ir darbuotojų pareigybių aprašymai

1. Biudžetinės įstaigos vadovas tvirtina biudžetinės įstaigos darbuotojų pareigybių sąrašus, naudodamasis Lietuvos Respublikos ūkio ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodu ir pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti.

2. Biudžetinės įstaigos vadovas tvirtina biudžetinės įstaigos darbuotojų pareigybių aprašymus, o biudžetinės įstaigos vadovo pareigybės aprašymą tvirtina Prienų rajono savivaldybė.

3. Biudžetinės įstaigos darbuotojo pareigybės aprašyme turi būti nurodyta:

1) pareigybės grupė;

2) pareigybės pavadinimas;

3) pareigybės lygis;

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

5) pareigybei priskirtos funkcij

II SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

4 straipsnis. Darbo užmokestis

1. *Įstaigos* darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 1) pareiginė alga (mėnesinė alga – pastovioji ir kintamoji dalys arba pastovioji dalis);
- 2) priemokos;
- 3) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų;
- 4) premijos.

5 straipsnis. Pareiginės algos bazinis dydis

1. Pareiginės algos bazinis dydis *įstaigoje* taikomas toks, koks, atsižvelgiant į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui bei kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką, nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sulygtą pareiginės algos bazinį dydį tvirtina Lietuvos Respublikos Seimas iki Lietuvos Respublikos Seimo pavasario sesijos pabaigos. Tvirtinamas naujas pareiginės algos bazinis dydis negali būti mažesnis už esamą pareiginės algos bazinį dydį, išskyrus atvejus, kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė.

2. Jeigu nacionalinė kolektyvinė sutartis nėra sudaryta arba pakeista iki einamųjų metų birželio 1 dienos, ateinančių finansinių metų pareiginės algos bazinį dydį Lietuvos Respublikos Vyriausybės teikimu, atsižvelgdamas į šio straipsnio 1 dalyje numatytas aplinkybes, tvirtina Lietuvos Respublikos Seimas iki Lietuvos Respublikos Seimo pavasario sesijos pabaigos.

6 straipsnis. Pareiginės algos pastovioji dalis

1. *Įstaigos* darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus pareiginės algos baziniam dydžiui. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio. (1 priedas).

2. *Įstaigos* darbuotojų, išskyrus biudžetinių įstaigų vadovus bei darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal šio įstatymo 3 ir 4 priedus, atsižvelgiant į pareigybės lygį ir profesinio darbo

patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijos.

3. Darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio.

4. A1 lygio pareigybėms pagal darbo apmokėjimo sistemoje (šio įstatymo 5 straipsnio 2 dalis) nustatytus dydžius pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 20 procentų.

5. Nustatant pareiginės algos pastoviąją dalį, papildomai įvertinamas savivaldybių kultūros ir meno įstaigų aukščiausiojo profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojų nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytas pripažinimas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas atskirų profesijų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, darbuotojų aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Šiais atvejais šio įstatymo 1–4 prieduose nustatyti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 100 procentų.

6. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento padidinimas šio straipsnio 4 ir 5 dalyse nustatytais pagrindais negali viršyti 100 procentų šio įstatymo 1–3 prieduose nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio.

9. Įstaigos darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus koeficientus nustato biudžetinės įstaigos vadovas, o biudžetinės įstaigos vadovo – savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija.

10. Biudžetinės įstaigos darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje pagal šio įstatymo nuostatas ir biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemą. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai ar nustačius, kad biudžetinės įstaigos vadovo pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) viršija praėjusio ketvirčio biudžetinės įstaigos darbuotojų 5 vidutinius pareiginių algų (pastoviųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžius.

7 straipsnis. Pareiginės algos kintamoji dalis

1. Įstaigos darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius, išskyrus šio straipsnio 3 ir 4 dalyse nurodytus atvejus.

2. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieniems metams ir gali siekti iki 50 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies (įskaitant ir pareiginės algos pastoviąją dalį, padidintą pagal šio įstatymo 6 straipsnio 5 ir 6 dalis), išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytą atvejį.

3. *Istaigos* darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir ne ilgiau kaip vieniems metams.

4. Konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies dydžius pagal biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemą nustato biudžetinės įstaigos vadovas, o biudžetinės įstaigos vadovui, įvertinusi jo praėjusių metų veiklą, – savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija.

5. Darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

8 straipsnis. Priemokos

Priemokos 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 gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

9 straipsnis. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų

Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų biudžetinių įstaigų darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

10 straipsnis. Premijos

Istaigos darbuotojams ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos, atlikus vienkartinės ypač svarbias įstaigos veiklas užduotis. Taip pat ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos, įvertinus labai gerai biudžetinės įstaigos darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą. Premijos negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Jos skiriamos neviršijant biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

11 straipsnis. Materialinės pašalpos

1. *Istaigos* darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (jvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat

išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra biudžetinės įstaigos darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 2 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

2. Mirus *įstaigos* darbuotojui, jo šeimos nariams iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 2 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

3. Materialinę pašalpą biudžetinės įstaigos darbuotojams, išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą, skiria biudžetinės įstaigos vadovas iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų. Biudžetinės įstaigos vadovui materialinę pašalpą skiria savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija iš jo vadovaujamai biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

12 straipsnis. Įstaigos darbuotojų kasmetinės veiklos vertinimas ir skatinimas

1. *Įstaigos* darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

2. Kultūros ir meno darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis atitinkamai Lietuvos Respublikos kultūros ministro veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų biudžetinių įstaigų darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

3. Metinės veiklos užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai *įstaigos* darbuotojui nustatomi kiekvienais metais iki sausio 31 dienos, o einamaisiais metais priimtam *įstaigos* darbuotojui – per vieną mėnesį nuo priėmimo į pareigas dienos. Jeigu priėmus į pareigas *įstaigos* darbuotoją iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos lieka mažiau kaip 6 mėnesiai, tokiam darbuotojui metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nustatomi kitiems metams iki kitų metų sausio 31 dienos, o einamiesiems metams siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nenustatomi.

4. Metinės veiklos užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius *įstaigos* darbuotojams, išskyrus biudžetinių įstaigų vadovus, nustato ir kasmetinę veiklą vertina jų vadovas.

5. *Įstaigos* darbuotojų metinė veikla gali būti įvertinama:

1) labai gerai;

2) gerai;

3) patenkinamai;

4) nepatenkinamai.

6. *Istaigos* darbuotojų veikla įvertinama kiekvienais metais iki sausio 31 dienos, jeigu darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per praėjusius kalendorinius metus ėjo pareigas toje biudžetinėje įstaigoje.

7. *Istaigos* darbuotoją įvertinus:

1) labai gerai, –nustatoma vieniems metams pareiginės algos kintamosios dalies dydis, ne mažesnis kaip 10 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, be to galima skirti premiją;

2) gerai, – nustatoma vieniems metams pareiginės algos kintamosios dalies dydis iki 10 procentų pareiginės pastoviosios dalies;

3) patenkinamai, –vienus metus nenustatomas pareiginės algos kintamosios dalies dydžis;

4) nepatenkinamai, –vieniems metams nustatomas mažesnis pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, tačiau ne mažesnis, negu šio įstatymo 1–4 prieduose tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį ir (ar) profesinę darbo patirtį numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas.

11. Biudžetinės įstaigos vadovas, per 10 darbo dienų priima sprendimą nustatyti arba nenustatyti *įstaigos* darbuotojui pareiginės algos kintamąją dalį. Šis sprendimas galioja vienus metus..

12. Biudžetinės įstaigos darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo vertinimo turi teisę skųsti darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

Jiezo kultūros ir laisvalaikio centro A ir B lygio specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies
koeficientai

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies koeficientai(pareiginės algos baziniais dydžiais)			
	Profesinio darbo patirtis(metais)			
	Iki 2	Nuo daugiau kaip 2 iki 5	Nuo daugiau kaip 5 iki 10	Daugiau kaip 10
A2 lygis	3,06-7,6	3,1-8,5	3,2-9,5	3,3-10,5
Buhalteris	4,74	4,94	5,14	5,34
B lygis	3,03-7,3	3,09-7,4	3,15-7,6	3,2-8,0
Meno mėgėjų kolektyvo vadovas(Danguolė Smalskienė)	-	-	-	4,71
Meno mėgėjų kolektyvo vadovas(Ingrida Valentienė)	-	-	-	4,17
Meno mėgėjų kolektyvo vadovas(Angelė Jaruševičienė)	-	-	-	4,41
Meno mėgėjų kolektyvo vadovas(Tomas Ivanauskas)	-	-	4,17	4,27
C lygis	3,0-5,3	3,02-5,4	3,04-5,6	3,07-7,0
D lygis	MMA	MMA	MMA	MMA

KINTAMOSIOS DALIES PROCENTAI

1. Įvertinus praėjusių metų veiklą labai gerai, skiriama kintamoji dalis priklausomai nuo įstaigai skirtų asignavimų nuo 20 iki 50 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies.
2. Įvertinus praėjusių metų veiklą gerai, skiriama nuo 5 iki 10 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies.

PREMIJŲ MOKĖJIMAS

1. Už vienkartinių ypač svarbių užduočių atlikimą skiriama iki 100 eurų.
2. Už įvertinimą labai gerai, skiriama 10-30 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies premija, atsižvelgiant į skirtus asignavimus darbo užmokesčiui.