

ŽEMAIČIŲ KRAŠTO ETNOKULTŪROS CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Žemaičių krašto etnokultūros centro darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Žemaičių krašto etnokultūros centro darbuotojų (toliau – darbuotojai) dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento didinimo kriterijus, pareiginės algos kintamosios dalies mokėjimo tvarką ir sąlygas, priemokų, premijų ir materialinių pašalpų mokėjimo tvarką ir sąlygas, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, darbuotojų vertinimo sistemą.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksu.

II SKYRIUS. PAREIGYBIŲ GRUPĖS IR PAREIGYBIŲ APRAŠYMAI

3. Žemaičių krašto etnokultūros centras (toliau – Kultūros centras) priskiriamas III įstaigų grupei – kai pareigybių sąrašė nustatytas darbuotojų pareigybių skaičius yra 50 ir mažiau darbuotojų.

4. Kultūros centro darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

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

4.2. kultūrinės veiklos vadybininkas ir etnografas–vadybininkas, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

4.3. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

4.4. darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau - pagalbinis darbininkas).

5. Pareigybių, priskiriamų Aprašo 3 punkte nurodytoms grupėms, lygiai:

5.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis neuniversitetinis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

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

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

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

6. Darbuotojų pareigybių aprašymus tvirtina Kultūros centro direktorius pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintą Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų pareigybių aprašymo metodiką.

7. Darbuotojo pareigybės aprašyme nurodoma:

7.1. pareigybės grupė;

7.2. pareigybės pavadinimas;

- 7.3. pareigybės lygis;
- 7.4. specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija);
- 7.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

III SKYRIUS. PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

8. Centro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 8.1. pareiginė alga (pastovioji ir kintamoji dalys arba tik pastovioji dalis, jeigu Darbo apmokėjimo įstatymo ir šios sistemos nustatyta tvarka kintamoji dalis nenustatyta);
- 8.2. priemokos;
- 8.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų;
- 8.4. premijos.

9. Pareiginės algos pastovioji dalis:

9.1. Centro darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus pareiginės algos baziniam dydžiui, kurį tvirtina Lietuvos Respublikos Seimas. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio;

9.2. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas atsižvelgiant į pareigybės lygį, veiklos sudėtingumą, funkcijų pobūdį ir įvairovę, darbo krūvį, atsakomybės ir savarankiškumo lygį, profesinio darbo patirtį. Profesinio darbo patirtis apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas darbas, analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbui arba vykdytos funkcijos, analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms. Sumuojama veikla visose įstaigose, kuriose darbuotojas dirbo, nebūtinai tik pagal darbo sutartį;

9.3. pareigybių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžius kiekvienais metais arba prireikus tvirtina Centro direktorius;

9.4. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento pokytis dėl profesinio darbo patirties pasikeitimo, nustatomas Centro direktoriaus įsakymu, gavus darbuotojo prašymą;

9.5. pastoviosios dalies koeficientas gali būti didinamas iki 100 procentų papildomai įvertinus Centro darbuotojo aukščiausiojo profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojo nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytą pripažinimą, Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytą atskirų profesijų atstovų trūkumą Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, darbuotojo aukštą kvalifikacinę kategoriją, nustatytą pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Koeficiento didinimas nustatomas atsižvelgus į Centrai darbo užmokesčiui skirtas lėšas.

9.6. A lygio pareigybėms pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus dydžius pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 20 procentų;

9.7. darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje pagal Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas ir darbo apmokėjimo sistemą. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, profesinio darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai arba nustačius, kad Centro direktoriaus pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) viršija praėjusio ketvirčio Centro darbuotojų 4 vidutinius pareiginių algų (pastoviųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžius.

10. Pareiginės algos koeficientai sudaromi vadovaujantis 9.2 papunkčio kriterijais (1 priedas).

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

IV SKYRIUS. PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS

12. Darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

13. Pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta darbuotojo priėmimo į darbą metu, pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo.

14. Perkėlus Centro darbuotoją į kitas pareigas tame pačiame Centre, pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito Centro darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo.

V SKYRIUS. DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS

15. Darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

16. Darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Žemaičių krašto etnokultūros centro darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

17. Konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies procentinius dydžius pagal centro sistemą nustato Centro direktorius, įvertinęs praėjusių metų veiklą. Kintamoji dalis gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos priklausomai nuo Centro darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

17.1. įvertinus darbuotojo praėjusių metų veiklą labai gerai nustatoma kintamoji dalis ne mažesnė nei 10 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies iki kito biudžetinės įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo priklausomai nuo Centro darbo užmokesčiui skirtų lėšų;

17.2. įvertinus darbuotojo praėjusių metų veiklą gerai skiriama kintamoji dalis ne mažesnė nei 5 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies iki kito biudžetinės įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo priklausomai nuo Centro darbo užmokesčiui skirtų lėšų;

17.3. įvertinus darbuotojo praėjusių metų veiklą patenkinamai nenustatoma pareiginės algos kintamoji dalis;

17.4. įvertinus darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą nepatenkinamai iki kito kasmetinio veiklos vertinimo nustatomas mažesnis pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, tačiau ne mažesnis, nei sistemos 10 punkto priedo Nr.1 tai pareigybei pagal profesinę darbo patirtį Darbo įstatymo numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, ir su darbuotoju sudaromas rezultatų gerinimo planas (pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalį), kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Rezultatų gerinimo planą įvertinus nepatenkinamai, su darbuotoju gali būti nutraukiama darbo sutartis pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

18. Darbuotojams, kuriems padidintas pastoviosios dalies koeficientas pagal sistemos 9 punktą, kintamoji dalis skaičiuojama nuo padidinto pastoviosios dalies koeficiento.

19. Pagalbiniam darbininkui pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

VI SKYRIUS. PRIEMOKŲ IR PREMIJŲ SKYRIMAS

20. Centro darbuotojui, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos šios priemokos:

20.1. už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės ar papildomų pareigų,

suformuluotų raštu, vykdymą, gali siekti iki 30 procentų pareiginės pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio;

20.2. už laikinai nesančio darbuotojo funkcijų vykdymą – iki 30 procentų;

20.3. už papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu vykdymą – iki 30 procentų;

20.4. už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų – iki 20 procentų. Priemoka gali būti skiriama iki darbo, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, pabaigos.

21. Konkretų priemokos dydį nustato Centro direktorius, atsižvelgiant į motyvuotą darbuotojo pasiūlymą.

22. Priemokos gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

23. Priemokos skiriamos Centro direktoriaus įsakymu.

24. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo skirta priemoka, Centro direktoriaus įsakymu priemokos dydis ir (ar) mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas nutrauktas.

25. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

26. Centro darbuotojams ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos:

26.1. atlikus vienkartinę ypač svarbias Centro veiklai užduotis;

26.2. įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį;

26.3. įvertinus labai gerai Centro darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą.

27. Premijos negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Premijos skiriamos neviršijant Centro darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

28. Premija negali būti skiriama darbuotojui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

VII SKYRIUS. MATERIALINĖS PAŠALPOS

29. Centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserų), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Centro darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš Centrai skirtų lėšų.

30. Mirus Centro darbuotojui, jo šeimos nariams iš Centrai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

31. Materialinę pašalpą Centro darbuotojams, išskyrus Centro direktorių, skiria Centro direktorius ar jo įgaliotas asmuo iš Centrai skirtų lėšų. Biudžetinės įstaigos direktoriui materialinę pašalpą skiria savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija (Meras) iš jo vadovaujamo Centro skirtų lėšų.

VIII SKYRIUS. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

32. Centro darbuotojams priemokos, premijos, materialinės pašalpos (iš darbo užmokesčio skirtų lėšų) skiriamos tik esant darbo užmokesčiui skirtų lėšų ekonomijai einamaisiais finansiniais metais.

33. Šis Aprašas tvirtinamas, keičiamas ir papildomas Centro direktoriaus įsakymu.

ŽEMAIČIŲ KRAŠTO ETNOKULTŪROS CENTRAS
PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI

Pareigybės lygis ir pareigybių paskirstymas pagal reikiamą kvalifikaciją, veiklos sudėtingumą, funkcijų pobūdį ir įvairovę, darbo krūvį, atsakomybės ir savarankiškumo lygį	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				
Etnografas–vadybininkas	7,0–7,7	7,8	7,9	8,0
Kultūrinės veiklos vadybininkas	7,0–7,7	7,8	7,9	8,0
B lygis				
Apšvietimo technikas	5,9–6,2	6,3	6,4	6,5