

ŠILUTĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS ŠILUTĖS KAMERINIO DRAMOS TEATRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šilutės rajono savivaldybės Šilutės kamerinis dramos teatras (toliau – Teatras) yra savivaldybės biudžetinė įstaiga. Teatro darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – Darbuotojai) darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja darbuotojų pareigybių grupes ir lygius, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų nustatymo kriterijus, pareiginės algos kintamosios dalies, priemokų, materialinių pašalpų, mokėjimų už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą, mokėjimo tvarką ir sąlygas.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, 2024 m. sausio 3 d. Nr. 12 nutarimu „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimo Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ pakeitimo“.

3. Darbo apmokėjimo sistemą nustato Teatro direktorius. Ji turi būti prieinama susipažinti visiems darbuotojams. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas, detalizuojami biudžetinės įstaigos pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai, taip pat priemokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka, piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka.

4. Teatro darbo apmokėjimo sistema apima:

- 4.1. darbo apmokėjimo principus;
- 4.2. pareigybių lygius ir jų aprašymus;
- 4.3. Teatro pareigybių lygių struktūrą;
- 4.4. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;
- 4.5. Teatre taikomą pareigybių grupavimą į pareigybių lygius;
- 4.6. pareiginės algos nustatymą;
- 4.7. pareiginės algos koeficientų intervalų nustatymą;
- 4.8. priemokų skyrimo, skatinimo tvarką;
- 4.9. darbuotojų veiklos vertinimą;
- 4.10. pareiginės algos kintamosios dalies mokėjimo tvarką ir sąlygas;
- 4.11. mokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis bei viršvalandinį darbą;
- 4.12. materialinės pašalpos skyrimo tvarką.

5. Teatro darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, 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.

II SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGIAI IR PAREIGYBIŲ APRAŠYMAI

6. Teatre nustatytos 4 lygių darbuotojų pareigybės:

6.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

6.1.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

6.1.2. 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.

6.2. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas įgytas iki 2009 metų ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų bei ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas, turintiems ne mažesnę kaip 5 metų darbo patirtį su pareigomis susijusioje srityje.

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

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

III SKYRIUS

TEATRO PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

7. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Teatre yra sukurta pareigybių lygių struktūra (1 priedas).

8. Pareigybės į lygius grupuojamos taip:

8.1. Teatro pareigybės grupuojamos į lygius išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės ir vadovaujantis pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

8.2. aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama Teatro direktoriaus pareigybė;

8.3. pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis Teatro pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais; panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių lygį; pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių struktūrą; gali tekti kai kurias pareigybes perkelti pakopa žemiau ar aukščiau, pavyzdžiui, kai kurias pareigybes, pirminiame rangavime priskirtas į skirtingas pakopas, priskirti į tą pačią pareigybių pakopą, padarius išvadą, kad jos panašios ar kad jų pareigybės aprašymuose nustatytos funkcijos skiriasi nedaug;

8.4. galutinė pareigybių lygių struktūra suformuojama atlikus pirmiau nurodytus veiksmus ir pristatoma bei aptariama su darbuotojų atstovu;

8.5. Teatro pareigybių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba priskiriamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra įstaigoje.

IV SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

9. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

9.1. laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

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

9.2.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

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

9.2.3. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiskumą, žinių, reikalingų konkrečiam darbui atlikti, lygį;

9.2.4. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiskumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis.

10. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus.

11. Pareigybes grupuojant į pakopas darinama su darbuotojų atstovu.

V SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS

12. Teatro darbuotojų pareigybės į lygius grupuojamos taip:

12.1. Teatro direktorius (-ė);

12.2. Teatro režisierius (-ė), scenografas (-ė) aktorius (-ė) kurių pareigybė priskiriama A2 lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

12.3. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui – garso ir šviesos operatorius;

13. Teatro darbuotojų pareigybių sąraše esančių pareigybių aprašymus tvirtina Teatro direktorius, o Teatro direktoriaus pareigybės aprašymą – Šilutės rajono savivaldybės meras.

14. Darbuotojų pareigybės aprašyme nurodoma:

14.1. pareigybės grupė;

14.2. pareigybės pavadinimas;

14.3. konkretus pareigybės lygis;

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

14.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

VI SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS

15. Teatro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

15.1. pareiginė alga;

15.2. priemokos;

15.3. piniginė išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar Teatre-taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

15.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą;

15.5. kintamoji dalis (nustatoma atlikus veiklos vertinimą už 2023 metus ir galioja iki veiklos vertinimo už 2024 metus) bei darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka.

16. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš šio bazinio dydžio. Teatro darbuotojų pareiginė alga nustatoma pareiginės algos koeficientais. Darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kuris nustatytas darbo apmokėjimo sistemoje.

17. Darbo apmokėjimo sistemoje nustatyti minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu Įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir nemažesni negu 1,1xMMA (išskyrus darbininkus ir nekvalifikuotus darbuotojus D lygio). MMA – minimalioji mėnesinė alga.

18. Teatro direktoriaus pareiginę algą nustato Šilutės rajono savivaldybės meras.

19. Teatro režisieriaus (-ės), scenografo (-scenografės), aktoriaus (-ės), garso ir šveisos operatoriaus (-ės) pareiginė alga nustatoma atsižvelgiant į pareigybės lygį bei profesinio darbo patirtį.

20. Darbuotojo profesinio darbo patirtis skaičiuojama metais. Apskaičiuojant profesinę darbo patirtį, sumuojami laikotarpiai, kai darbuotojas dirbo analogišką pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbą arba vykdė funkcijas, analogiškas nustatytoms pareigybės aprašyme.

21. Darbuotojai profesinio darbo patirtį, įgytą kitose darbovietėse, įrodančius dokumentus turi pateikti Teatro direktoriui, kuris atsakingas už darbuotojų asmens bylų tvarkymą. Nepateikusiems patirtį įrodančių dokumentų, nustatant pareiginę algą, vertinama profesinė patirtis, įgyta Teatre.

22. Teatro darbuotojų, išskyrus direktorių, pareiginė alga nustatoma, atsižvelgiant į pareigybės lygį, profesinio darbo patirtį, išsilavinimą.

24. Konkretūs pareiginės algos koeficientai nustatomi ir pagal šiuos kriterijus:

24.1. Išsilavinimą,

24.2. veiklos sudėtingumą ir atsakomybės lygį;

24.3. darbo krūvį;

24.4. papildomų įgūdžių ar svarbių einamosioms pareigoms žinių turėjimą;

24.5. savarankiškumo lygį;

24.6. darbo funkcijų įvairovę;

24.7. kitus kriterijus, kuriuos Teatro direktorius pripažįsta reikšmingais.

25. Darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus koeficientus ir atsižvelgdamas į darbo užmokesčio priskaitymo, skaičiavimo ir mokėjimo tvarką nustato Teatro direktorius.

26. Darbuotojo pareiginė alga sulygstama darbo sutartyje pagal Įstatymo nuostatas ir Teatro darbo apmokėjimo sistemą.

27. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo:

27.1. pasikeitus Įstatyme nustatytiems darbuotojo vadovaujamo ir (ar) profesinio darbo patirties metams, pagal kuriuos nustatomas darbuotojo pareiginės algos koeficientas;

27.2. įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai;

27.3. papildžius darbuotojo pareigybės aprašymą naujomis funkcijomis.

VII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

28. Kiekvienam Teatro pareigybių lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali ir maksimali reikšmės (toliau – intervalo plotis).

29. Intervalo plotis sudaro nuo $\pm 0,02$ iki $\pm 0,06$ % intervalo reikšmės; intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų kompetencijas, patirtį ir rezultatus; intervalo plotis sudaro galimybę laikytis teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principų.

30. Žemiausios pareigybių lygmens minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią Teatro darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

31. Aukščiausios pareigybių lygmens maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Teatro direktoriui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

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

33. Teatro darbuotojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede.

VIII SKYRIUS PRIEMOKOS IR SKATINIMAS

34. Teatro darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

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

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

34.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;

34.4. kiekviena priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos;

34.5. priemokos dydį nustato darbuotoją į pareigas priimančio asmuo;

34.6. priemokos darbuotojui skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos;

34.7. priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

35. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

35.1. padėka;

35.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Teatro nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus);

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

35.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

35.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

35.6. prie šio skyriaus 35.2–35.5 punktuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka;

35.7. Teatro darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius;

35.8. sprendimą dėl skatinimo priima Teatro direktorius.

IX SKYRIUS TEATRO DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

36. Vertinama Teatro direktoriaus ir darbuotojų veikla. Darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos tvirtinamu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

37. Teatro direktoriaus veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jo kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

38. Teatro darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

39. Teatro darbuotojo (taip pat ir direktoriaus) veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas Teatre.

40. Teatro direktoriaus veiklą vertina jį į pareigas priimančio asmuo ar jo įgaliotas asmuo, darbuotojų veiklą vertina Teatro direktorius. Vertinami darbuotojai turi teisę kviesti įstaigos darbuotojų atstovą dalyvauti Teatro direktoriui vertinant jų veiklą.

41. Teatro vadovą į pareigas priimančio asmuo ar jo įgaliotas asmuo, Teatro direktorius įstaigos darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

41.1. viršijanti lūkesčius;

- 41.2. atitinkanti lūkesčius;
- 41.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 41.4. neatitinkanti lūkesčių.

42. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia ir darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su Teatro direktoriaus pateiktu veiklos vertinimu.

43. Jeigu darbuotojo (išskyrus Teatro direktoriaus) veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, Teatro direktoriaus rašytiniu sprendimu, o jeigu direktoriaus veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, direktorių į pareigas priimančio asmens įgalioto asmens (jeigu veiklos vertinimą buvo įgaliojtas atlikti kitas asmuo) rašytiniu motyvuotu pasiūlymu direktorių į pareigas priimančio asmens sprendimu:

43.1. Teatro direktoriui ar darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

43.2. Teatro direktoriui ar darbuotojui gali būti taikomos šiame Apraše nustatytos skatinimo priemonės, arba

43.3. darbuotojas (išskyrus direktorių) gali būti perkeliamas į aukštesnės įstaigos darbuotojo pareigas toje pačioje įstaigoje, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštaruja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Teatro darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas) arba

43.4. Teatro direktoriui ar darbuotojui gali būti taikomos kitos Teatre nustatytos skatinimo priemonės.

44. Jeigu Teatro direktoriaus ar darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau Teatro direktoriui ar darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

45. Kai darbuotojo (išskyrus direktorių) veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Teatro direktoriaus sprendimu, o jeigu direktoriaus veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, direktorių į pareigas priimančio asmens įgalioto asmens (jeigu direktoriaus veiklos vertinimą buvo įgaliojtas atlikti kitas asmuo) rašytiniu motyvuotu pasiūlymu vadovą į pareigas priimančio asmens sprendimu:

45.1. Teatro direktoriui ar darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

45.2. Teatro darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnės pareigas toje pačioje įstaigoje, jeigu tai neprieštaruja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas) arba

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

46. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas Teatro direktorių ar darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu šiais atvejais:

46.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais;

46.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

46.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnės (išskyrus biudžetinės įstaigos vadovo) pareigas;

47. jeigu 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 įstaigos darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6

mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje įstaigoje, kurioje vertinama jo veikla.

49. darbuotojas, nesutinkantis su Teatro direktoriaus pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę prašyti atlikti pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą. Teatro direktoriaus išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

X SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOSIOS DALIES MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS

50. Teatro darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių 2023 metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines veiklos užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Teatro darbuotojų, praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo redakciją, galiojančią iki 2023 m. gruodžio 31 d. Šio vertinimo metu paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos. Po 2025 metais įvykusio kasmetinio veiklos vertinimo darbuotojų pareiginė alga negali būti mažesnė negu 2024 metais gauta pareiginė alga kartu su kintamąja dalimi.

51. Kiekvienais metais iki kovo 1 dienos Teatro direktorius pateikia darbuotojo veiklos vertinimo išvadą. Kai darbuotojo veikla įvertinama labai gerai ar gerai, tada veiklos vertinimo skiltyje „išvados“ įrašoma siūlomo mokėti darbuotojo pareiginės algos kintamosios dalies dydį.

52. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų darbuotojų veiklą:

52.1. labai gerai, –nustatomas iki kito kasmetinio veiklos vertinimo pareiginės algos kintamosios dalies dydis, ne mažesnis kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, su galimybę skirti premiją;

52.2. gerai, –nustatomas iki kito kasmetinio veiklos vertinimo pareiginės algos kintamosios dalies dydis, ne mažesnis kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio;

52.3. patenkinamai, – iki kito kasmetinio veiklos vertinimo nenustatomas pareiginės algos kintamosios dalies dydis;

52.4. nepatenkinamai, –iki kito kasmetinio veiklos vertinimo nustatomas mažesnis pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, tačiau ne mažesnis, negu tai pareigybei numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas.

53. Atsižvelgdamas į biudžetinių metų Šilutės rajono savivaldybės tarybos patvirtintus Teatro darbo užmokesčiui skirtus asignavimus, į darbuotojo veiklos vertinimo išvadą, Teatro direktorius priima sprendimą dėl kintamosios dalies dydžio.

54. Darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo kasmetinio veiklos vertinimo turi teisę skųsti nustatyta darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

55. Darbuotojui paskirtas pareiginės algos kintamosios dalies dydis mokamas iki kito kasmetinio veiklos vertinimo.

56. Perkėlus Teatro darbuotoją į kitas pareigas, pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito Teatro darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo.

57. Teatro darbuotojui, kurio darbo pradžios ar perkėlimo į kitas pareigas data ar grįžimo iš atostogų vaikui prižiūrėti data yra ne vėlesnė negu spalio 1 diena – einamaisiais metais metinės veiklos užduotys, susijusios su darbuotojo funkcijomis, siektini rezultatai turi būti nustatyti per vieną mėnesį nuo priėmimo ar grįžimo į pareigas dienos.

58. Teatro darbuotojui, kuris grįžo iš atostogų vaikui prižiūrėti vėliau negu spalio 1 dieną ar kurio darbo pradžios ar perkėlimo į kitas pareigas data yra vėlesnė negu spalio 1 diena, metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamiesiems metams nenustatomi.

59. Prireikus nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamaisiais metais gali būti pakeisti arba papildyti, bet ne vėliau kaip iki spalio 1 dienos.

60. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Teatro direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio ar Teatro direktoriaus pareiginės algos koeficiento dydžio, nustatyto Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede

61. Teatro direktoriui, įvertinus jo praėjusių metų veiklą, konkretų pareiginės algos kintamosios dalies dydį nustato Šilutės rajono savivaldybės meras. Teatro direktoriaus nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai skelbiami Teatro interneto svetainėje.

XI SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ

62. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

63. Už viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis.

64. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš šio straipsnio 62 ir 63 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

65. Teatro direktoriaus apmokėjimą už darbą poilsio ir švenčių dienomis nustato rajono savivaldybės meras.

XII SKYRIUS

MATERIALINĖS PAŠALPOS

66. Teatro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio, vaikų (įvaikių) ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 1 MMA dydžio materialinė pašalpa.

67. Mirus Teatro darbuotojui iš Teatro skirtų lėšų gali būti išmokama iki 1 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

68. Materialinę pašalpą Teatro darbuotojams, išskyrus direktorių, skiria Teatro direktorius iš Teatrui skirtų lėšų. Teatro direktoriui materialinę pašalpą skiria jį į pareigas priimančias asmuo iš Teatro direktoriaus vadovaujamam Teatrui skirtų lėšų.

69. Pašalpa skiriama esant Darbuotojo motyvuotam prašymui. Prašyme turi būti aiškiai nurodyta, kodėl reikalinga pašalpa ir pridedami šias aplinkybes patvirtinantys dokumentai (sveikatos priežiūros įstaigos pažyma apie sveikatos būklę, vaistų įsigijimą arba būtinų mokamų medicinos paslaugų apmokėjimą patvirtinantys dokumentai, darbuotojui artimo asmens medicininio mirties liudijimo kopija, pažyma apie stichinę nelaimę, turto netekimą ir pan.).

XIII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

73. Darbo apmokėjimo sistemos nuostatos negali būti taikomos taip, kad pablogėtų Teatro darbuotojų pareiginės algos koeficientas.

74. Prieš Teatro direktoriui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, Darbo kodekso nustatyta tvarka turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros.

72. Šis aprašas gali būti keičiamas, papildomas, pripažįstamas netekusiu galios Teatro direktoriaus įsakymu.

PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA. PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

1 lygis			
1	Direktorius	A1	Koeficientas (1,29 – 3,98) * nustato rajo savivaldybės meras
2 lygis			
1	Režisierius	A2	Koeficientas (0,62 – 1,21)
2	Scenografas	A2	
3	Aktorius	A2	
3 lygis			
1	Garso ir šviesos operatorius	C	Koeficientas (0,57 – 0,69)