

STASIO EIDRIGEVICIAUS MENŲ CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Stasio Eidrigėvičiaus menų centro darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato Stasio Eidrigėvičiaus menų centro (toliau – SEMC) darbuotojų (išskyrus įstaigos vadovą, kuriam darbo apmokėjimo sistemą potvarkiu nustato Panevėžio miesto savivaldybės meras), dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, kasmetinį veiklos vertinimą, skatinimą, materialines pašalpas.
2. Ši Sistema yra parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, šiame Sistemos apraše vartojamos sąvokos atitinka juose apibrėžtas sąvokas.
3. 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, lygybės, nepaisant 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 įstaigų vadovų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.
4. Sistemą nustato ir tvirtina SEMC direktorius, ji gali būti peržiūrima ir keičiama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių, pasikeitus įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, koeficientų nustatymo kriterijams, pasikeitus įstaigai skiriamais asignavimams ir kt.
5. Sistema prieinama visiems darbuotojams susipažinti SEMC internetiniame puslapyje www.stasismuseum.com ir paskelbta SEMC oficialioje elektroninėje duomenų bazėje.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBĖS

6. SEMC darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:
 - 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 lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;
 - 6.1.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

- 6.2. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;
- 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.
7. SEMC darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:
- 7.1. SEMC vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) lygiui;
- 7.2. Struktūrinių padalinių vadovai, jų pavaduotojai, kiti pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai (planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys kitų asmenų atliekamą darbą ir jam vadovaujantys; planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys finansinę, administracinę, su žmogiškaisiais ištekliais, planavimu susijusią veiklą ir jai vadovaujantys), kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;
- 7.3. Specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti.
- 7.4. Kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;
- 7.5. Darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui.
8. SEMC direktorius priskiria SEMC darbuotojų pareigybes tam tikroms pareigybių grupėms ir pareigybės lygiams, tvirtina darbuotojų pareigybių sąrašą ir pareigybių aprašymus.
9. SEMC darbuotojų pareigybių aprašymuose turi būti nurodyta:
- 9.1. pareigybės grupė;
- 9.2. pareigybės pavadinimas;
- 9.3. konkretus pareigybės lygis;
- 9.4. specialieji reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (tai gali būti išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija, reikalingi pareigų vykdymui gebėjimai ir kt.);
- 9.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

III SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS, DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

10. SEMC darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
- 10.1. pareiginė alga;
- 10.2. kintamoji dalis, skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą pagal galiojančius įstatymus ir šioje darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka.
- 10.3. priemokos;
- 10.4. piniginė išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar darbo apmokėjimo sistemą;
- 10.5. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą ir darbą, esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų (pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1–5 ir 7 dalyse nustatytą tvarką).
11. SEMC darbuotojų, išskyrus įstaigos vadovo, kuriam pareiginę algą nustato Panevėžio miesto savivaldybės meras ir SEMC darbuotojų, priskiriamų darbininkams, pareiginė alga nustatoma iš šioje darbo apmokėjimo sistemoje nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatyti

koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA).

12. Darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos koeficientus nustato SEMC direktorius, atsižvelgdamas į šiuos kriterijus:
 - 12.1. veiklos sudėtingumo;
 - 12.2. atsakomybės lygio už laukiamus rezultatus;
 - 12.3. pareigybės pakeičiamumo – kai tam tikros kvalifikacijos, specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos SEMC veiklai ir siekiamiems tikslams;
 - 12.4. išsilavinimo;
 - 12.5. profesinių įgūdžių taikymo patirties;
 - 12.6. žinojimo ir žinių sudėtingumo, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (įgyjama per mokymąsi, praktiką);
 - 12.7. savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;
 - 12.8. svarbių gebėjimų, papildomų įgūdžių turėjimą (pvz. užsienio kalbos mokėjimas ir kt.).
13. SEMC darbuotojų pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti SEMC direktoriui nustatyto pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.
14. 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 pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.
15. Darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nuostatas ir SEMC darbo apmokėjimo sistemą, sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais, atsižvelgiant į Panevėžio miesto savivaldybės skiriamų asignavimų dydžius.
16. Darbininkams nustatyta pareiginė alga yra MMA.

17. Pareiginės algos kintamoji dalis po 2023 metų darbuotojų veiklos vertinimo:

17.1. Darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas po 2023 metų darbuotojų veiklos vertinimo vykdomas pagal Stasio Eidrigevičiaus menų centro darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašą, patvirtintą Stasio Eidrigevičiaus menų centro direktoriaus 2022 m. vasario 22 d. įsakymu Nr. V-5.

17.2. Įvertinus darbuotojų 2023 metų veiklos rezultatus (iki 2024 m. kovo 1 d.), SEMC direktorius įsakymu nustato konkrečius, ne daugiau kaip 40 procentų pareiginės algos kintamosios dalies dydžius, atsižvelgdamas į SEMC savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos – Panevėžio miesto savivaldybės tam skiriamą finansavimą:

17.2.1. labai gerai – nustato pareiginės algos kintamosios dalies dydį ne mažesnę kaip 15 procentų pareiginės algos;

17.2.2. gerai – nustato pareiginės algos kintamosios dalies dydį ne mažesnę kaip 5 procentų pareiginės algos;

17.2.3. patenkinamai – nenustato pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

17.2.4. nepatenkinamai – iki kito kasmetinio veiklos vertinimo nustato mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei pagal darbo patirtį numatytą minimalų koeficientą, ir gali sudaryti su darbuotoju rezultatų gerinimo planą (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.

17.3. Nustatyta kintamoji dalis galioja iki kito SEMC darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo.

17.4. Darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

18. SEMC darbuotojų veiklos vertinimas nuo 2025 metų:

18.1. Vadovaujantis galiojančiu Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu ir Lietuvos Respublikos vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 „Dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, nuo 2025 m. sausio 1 d. keičiasi darbuotojų vertinimo tvarka (pagal naująją tvarką vertinama už 2024 m. veiklos rezultatus).

18.2. SEMC darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jo kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

18.3. Vertinama SEMC darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veikla.

18.4. SEMC darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, dirba SEMC.

18.5. SEMC darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Vertinami darbuotojai turi teisę kviešti įstaigos darbuotojų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

18.6. SEMC darbuotojo tiesioginis vadovas jam pavaldaus darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

18.6.1. viršijanti lūkesčius;

18.6.2. atitinkanti lūkesčius;

18.6.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

18.6.4. neatitinkanti lūkesčių.

18.7. Jeigu SEMC darbuotojo veikla įvertinama kaip „viršijanti lūkesčius“, esant tiesioginio vadovo rašytiniam motyvuotam pasiūlymui, SEMC direktorius įsakymu gali nustatyti pareiginės algos kintamąją dalį, kuri negali būti mažesnė kaip 5 procentai ir didesnė kaip 40 procentų. SEMC darbuotojams gali būti taikomos ir kitokios šioje Sistemoje numatytos skatinimo priemonės.

18.8. Jeigu SEMC darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia ir darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

18.9. Jeigu SEMC darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

18.10. Jeigu SEMC darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir direktoriaus sprendimu:

18.10.1. darbuotojui 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;

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

18.11. Neeilinis SEMC darbuotojo veiklos vertinimas nustatyta tvarka atliekamas SEMC direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

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

18.11.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

18.11.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes (išskyrus SEMC vadovo ar jo pavaduotojo) pareigas;

18.11.4. jeigu darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

18.12. Neeilinis SEMC darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas nustatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo 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.

18.13. SEMC darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į SEMC direktorių, prašydamas įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Jeigu SEMC direktorius padaro išvadą, kad darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą.

IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

19. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą SEMC direktorius, atsižvelgdamas į Panevėžio miesto savivaldybės skiriamus asignavimus, gali skatinti darbuotojus Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

20. SEMC darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

20.1. pareiginės algos kintamąją dalimi, kuri negali būti mažesnė kaip 5 procentai ir didesnė kaip 40 procentų – kai darbuotojo metinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius;

20.2. suteikiant per metus iki 5 apmokamų papildomų poilsio dienų – kai darbuotojo metinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius (šios poilsio dienos turi būti išnaudotos iki kito darbuotojo metinės veiklos vertinimo) arba už asmeninį išskirtinį indėlį vykdant SEMC veiklą (šios dienos turi būti išnaudotos per metus nuo poilsio dienų suteikimo);

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

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

20.5. ne anksčiau, kaip metų ketvirtajame ketvirtyje iš įstaigos sutaupytų darbo užmokesčio lėšų darbuotojams gali būti skiriamos vienkartinės piniginės išmokos, neviršijančios 100 procentų darbuotojams nustatytų pareiginių algų dydžių:

20.5.1. jeigu darbuotojo veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius – šiuo atveju vienkartinė piniginė išmoka gali būti mokama, jei ji nurodyta tiesioginio vadovo motyvuotame pasiūlyme darbuotojo veiklos vertinimo metu;

20.5.2. nepriekaištingai (pavyzdinčiai) savo pareigas einantiems darbuotojams – šiuo atveju vienkartinė piniginė išmoka mokama esant darbuotojo tiesioginio vadovo motyvuotam siūlymui.

20.6. padėka;

20.7. prie Sistemos 20.1-20.5 punktuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama ir padėka.

21. SEMC darbuotojai neskatinami, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, arba buvo pagrįstų nusiskundimų dėl jų darbo.

V SKYRIUS

PRIEMOKOS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

22. Priemokos SEMC darbuotojams gali būti skiriamos:
- 22.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;
 - 22.2. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos;
 - 22.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.
23. Kiekviena priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.
24. Konkrečius priemokų dydžius ir mokėjimo laikotarpį darbuotojams įsakymais nustato SEMC direktorius.
25. SEMC darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti SEMC 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.
26. Mirus SEMC darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu) iš įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.
27. Materialines pašalpas SEMC darbuotojams skiria įstaigos vadovas iš įstaigai skirtų lėšų, atsižvelgdamas į Panevėžio miesto savivaldybės skiriamus asignavimus.
-

Stasio Eidrigevičiaus menų centro
darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašo
priedas

**STASIO EIDRIGEVIČIAUS MENŲ CENTRO
DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS MINIMALŪS KOEFICIENTAI**

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Eil. Nr.	Pareigybės grupė	Pareigybės lygis	Pareiginės algos minimalūs koeficientai
1.	Įstaigos vadovo pavaduotojai	A	1,04
2.	Struktūrinio padalinio (skyrių) vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	A	0,88
		B	0,83
3.	Struktūrinio padalinio vadovo pavaduotojas	A	0,83
		B	0,72
4.	Specialistai	A	0,67
		B	0,62
5.	Kvalifikuoti darbuotojai	C	0,57