



RADVILIŠKIO R. BAISOGALOS KULTŪROS CENTRAS

Savivaldybės biudžetinė įstaiga. Maironio g. 46, LT-82323 Baisogala, Radviliškio r. sav.
tel. 865975212, mob. +370 65975243, el. p. baisogala.kultura@gmail.com
Kodas 304523588, a.s. LT857181400000142730 AB Šiaulių bankas
duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre

BAISOGALOS KULTŪROS CENTRO DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS

**DĖL BAISOGALOS KULTŪROS CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO
APMOKĖJIMO SISTEMOS TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2024 m. gruodžio 31 d. Nr. V-92
Baisogala

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (2024 m. gruodžio 14 d. įstatymo Nr. XIV-2341 redakcija) 5 straipsnio 5 dalimi, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“:

1. Tvirtinu Baisogalos kultūros centro darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašą (pridedama).

2. N u r o d a u :

2.1. administratorei Kristinai Petrokienei su šiuo įsakymu supažindinti Baisogalos kultūros centro darbuotojus.

3. P r i p a ž i s t u netekusiu galios Baisogalos kultūros centro direktoriaus 2024 m. sausio 2 d. įsakymo Nr. V-1A „Dėl Baisogalos kultūros centro darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašo patvirtinimo“

4. N u s t a t a u , kad šis įsakymas įsigalioja 2025 m. sausio 1 d.

5. N u r o d a u , kad šis įsakymas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo jo įteikimo dienos gali būti skundžiamas paduodant skundą Lietuvos administracinių ginčų komisijos Šiaulių apygardos skyriui adresu: Dvaro g. 81, Šiauliai, arba Regionų apygardos administraciniam teismui bet kuriuose šio teismo rūmuose.

Direktorė

Erika Liukienė

BAISO GALOS KULTŪROS CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Baisogalos kultūros centro (toliau – Centras) darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašas (toliau – Tvarkos aprašas) nustato Baisogalos kultūros centro (toliau – Centras) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau atskirai vadinami – Darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, arba kartu vadinami – Darbuotojai) pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijus, pagal kuriuos nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, pareiginės algos koeficientų intervalai konkrečioms pareigybėms, priemokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, materialinių pašalpų, vienkartinių piniginių išmokų dydžius ir skyrimo tvarką.

2. Tvarkos aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymais, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ ir taikomas tiek, kiek to nereglamentuoja kiti atskirų sričių biudžetinių įstaigų veiklą reglamentuojantys įstatymai.

3. Tvarkos apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse apibrėžtas sąvokas.

4. Baisogalos kultūros centro darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustatomas 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 valstybės tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

5. Baisogalos kultūros centro darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašą tvirtina centro direktorius, įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras.

II SKYRIUS CENTRO PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

6. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti centre sukuriama pareigybių struktūra.

7. Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausios iki aukščiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį centro vertės kūrime, t. y. vaidmenį įgyvendinant veiklos tikslus.

8. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama centro vadovo pareigybė. Grupuojant pareigybes į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Rekomendacijų 9.2 papunktyje, pareigybių pakopų skaičių paprastai lemia centro struktūrinių padalinių skaičius, skirtingas funkcijas atliekančių pareigybių skaičius ir pan.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

9. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių sąraše esančių pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus minimalius pareiginės algos 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. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

9.2.2. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams;

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

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

9.2.5. žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

9.2.6. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;

9.2.7. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai, specifinės žinios ar/ir papildomos kompetencijos (pvz., užsienio kalbos mokėjimas ir pan.).

10. Baisogalos kultūros centro direktorius nustato Centro darbo apmokėjimo sistemą prieš tai atlikęs centro darbo užmokesčio fondo analizę ir įvertinęs pareiginės algos diferencijavimo lygio pagrįstumą atskiroms pareigybėms.

11. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede ir mažesnis negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos, išskyrus darbininkus. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Centro direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintus valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius.

12. Jei, nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, Darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija (nesiekia) tai pareigybių grupei nustatytą (-o) didžiausią (-io) (mažiausią (-io)) pareiginės algos koeficientą (-o), tam Darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol Darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje arba kol šiam Darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

13. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų Darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant Darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms galėtų būti nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau ne didesnis nei nustatytas Centro direktoriaus pareiginės algos maksimalus koeficiento dydis.

IV SKYRIUS PRIEMOKŲ MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS

14. Priemokos Darbuotojams skiriamos:

14.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kitai pareigybei nustatytas funkcijas:

14.1.1. už Centro direktoriaus ar kito atsakingo darbuotojo pavadavimą /funkcijų vykdymą, išskyrus atostogų metu, kai pavadavimas trunka ilgiau kaip 5 darbo dienas, gali būti mokama 20 proc. darbuotojo pareiginės algos;

14.1.2. papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos, mokama iki 30 proc.;

14.4. gyvenimo jubiliejinių sukakčių progomis (30, 40, 50, 60, 70 metų jubiliejų progomis);

15. Kiekviena Tvarkos aprašo 14 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

16. Nustatomų priemokų sumos dydis negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

17. Priemokos skiriamos neviršijant Baisogalos kultūros centrui darbo užmokesčiui skirtų lėšų ir skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

V SKYRIUS VIENKARTINIŲ PINIGINIŲ IŠMOKŲ, SKATINIMO IR MATERIALINIŲ PAŠALPŲ DARBUOTOJAMS SKYRIMO TVARKA

18. Vienkartinė piniginė išmoka darbuotojui gali būti skiriama esant įstatymuose nustatytiems skatinimo pagrindams šiais atvejais:

18.1. veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius;

18.2. atlikus vienkartinės ypatingos svarbos užduotis;

18.3. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis;

18.4. įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją ir savo noru atsistatydinantiems iš darbuotojų pareigų.

19. Sprendimą dėl vienkartinės piniginės išmokos skyrimo darbuotojui priima Centro direktorius.

20. Kiekvienu atveju, nurodytu Tvarkos aprašo 18.1–16.4 papunkčiuose, vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios Darbuotojo pareiginės algos.

21. Vienkartinės piniginės išmokos Darbuotojams mokamos iš kultūros centro sutaupytų darbo užmokesčio lėšų.

22. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

1) padėka;

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

3) gali būti taikoma ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus, suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;

4) vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

5) finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

23. Centre gali būti sudaroma komisija, kuri nagrinėja atvejus, už kuriuos skatinama ar apdovanojama, ir teikia rekomendacijos direktoriui.

24. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki, materialinė pašalpa mokama šiais atvejais:

24.1. dėl jų pačių ligos;

24.2. sutuoktinio, partnerio/sugyventinio (vedančio bendrą ūkį ne mažiau 10 metų) tėvų, vaikų (įvaikių) mirties - 1 minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa;

24.3. brolių ir seserų mirties - 0,5 minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa;

24.4. mirus Centro Darbuotoju išmokama 1 minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

25. Materialinei pašalpai gauti pateikiami Darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai

26.. Materialinę pašalpą 24 punkte nustatytais atvejais skiria Centro direktorius iš Baisogalos kultūros centro asignavimų.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Panašiausios centro pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, pareigybių skirtumus ir bendrumus grupuojamos į vieną pareigybių lygį. Skirtingos pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių lygių sistemą.

29. Centro pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra centre,.

30. Pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo poreikis vertinamas pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, Centro darbo užmokesčio fondui bei priskirtoms funkcijoms.

31. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema paskelbiama viešai centro interneto svetainėje.

Baisogalos kultūros centro darbo
apmokėjimo sistemos tvarkos aprašo
1 priedas

**BAISOGALOS KULTŪROS CENTRO PAREIGYBIŲ PAREIGINĖS ALGOS
KOEFIICIENTŲ INTERVALAI**

Pareigybių pakopos (lygiai)	Pareigybių grupės pavadinimas	Pareigybės lygis	Grupėms priklausančių pareigybių pavadinimai	Biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo įstatyme nustatytas minimalus koeficientas	Pareiginės algos koeficientų intervalai
1.	Įstaigos vadovas	A	Direktorius	1,29 - 3,98	1,29-3,98
2.	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	A	vyr. režisierius, vyr. buhalteris, kultūrinių veiklų koordinatoriai	0,88	0,88-2,00
		B	kultūrinių veiklų koordinatoriai -	0,83	0,83-1,80
3.	Specialistai	A	administratorius, pirkimų specialistas, dailininkas dekoratorius, meno vadovas, kultūros renginių organizatorius	0,70	0,70-1,67
		B	kultūrinės veiklos vadybininkas, kultūros renginių organizatorius	0,67	0,67-1,62
		C	meno vadovai	0,64	0,64-1,60
4.	Kvalifikuotas darbuotojai	C	scenos įrangos technikas, vairuotojas, ūkvedys	0,64	0,64-1,40
5.	Darbininkai	D	valytojas	MMA	MMA

Pastaba: skirtingi pareiginės algos koeficientai to paties lygio pareigybėms (meno vadovams ir kitiems specialistams) buvo nustatyti, atsižvelgiant į veiklos sričių kiekį, veiklos apimtį (meno kolektyvų lygis, dalyvavimas renginiuose rajono, respublikos mastu, dalyvavimas projektinėse veiklose, edukacinių užsiėmimų vedimas, dekoracijų, meninių apipavidalinimų kūrimas).