

PATVIRTINTA  
Kultūros centro Dusetų dailės galerijos  
direktoriaus  
2024 m. vasario 26 d. įsakymu Nr.1-

## KULTŪROS CENTRO DUSETŲ DAILĖS GALERIJOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kultūros centro Dusetų dailės galerijos (toliau – Kultūros centro) darbuotojų apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) reglamentuoja darbuotojų darbo apmokėjimo organizavimą, darbo užmokesčio apskaičiavimą, atsiskaitymo su darbuotojais terminus, nustato darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, pareigybių lygius ir grupes, pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo, kasmetinės veiklos vertinimo kriterijus, kintamosios dalies, priemokų, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką. Šios sistemos nuostatos parengtos pagal 2023 m. gruodžio 14 d. Nr. XIV-2341 „Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo“ įstatymą (toliau - Įstatymas), 2023 m. lapkričio 8 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimą Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“.

2. Darbo apmokėjimo principai: teisinis apibrėžtumas, teisėtų lūkesčių apsauga ir visokeriopos darbo santykių teisių gynība, darbo santykių stabilumas, teisingas mokėjimas už darbą, vienodas atlygis 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 Kultūros centro darbuotojų dalykinėmis savybėmis, skaidrumas ir viešumas.

### II SKYRIUS PATVIRTINTOS PAREIGYBĖS, PAREIGYBIŲ LYGIAI, PAREIGYBIŲ GRUPĖS

3. Kultūros centre taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

3.1. veiklos sudėtingumo kriterijus apibrėžia gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

VEIKLOS SUDĖTINGUMAS	
Lygis	Aprašymas
<b>D</b>	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis su pagalba ir kt.
<b>C</b>	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (savarankiškai).
<b>B</b>	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai).
<b>A2</b>	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (savarankiškai).
<b>A1</b>	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis (savarankiškai).

3.2. atsakomybės lygio kriterijus apibrėžia pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultata;

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

3.4. išsilavinimo kriterijus apibrėžia pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą;

<b>IŠSILAVINIMAS</b>	
<b>Lygis</b>	<b>Aprašymas</b>
<b>D</b>	Išsilavinimo reikalavimas nekeliamas
<b>C</b>	Vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;
<b>B</b>	Aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų
<b>B</b>	Aukštasis koleginius išsilavinimas (profesinio bakalauro kvalifikacinis laipsnis)
<b>A2</b>	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (bakalauro kvalifikacinis laipsnis)
<b>A1</b>	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis arba baigus vientisąsias studijas įgytas magistro kvalifikacinis laipsnis)

3.5. darbo patirties kriterijus apibrėžia pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

<b>DARBO PATIRTIS VEIKLOS SRITYJE/VADOVAUJAMO DARBO PATIRTIS</b>	
<b>Lygis</b>	<b>Aprašymas</b>
<b>D-C</b>	Darbo patirties veiklos srityje nereikalaujama ( <i>vyresn. specialistas/specialistas</i> )
<b>B</b>	1 metai darbo patirties veiklos srityje (-se) ( <i>vyr. specialistas</i> )
<b>A2</b>	2 metai darbo patirties veiklos srityje (-se) ( <i>vyr. buhateris, kult.veikl.koordinatorius, vadybininkas</i> )
<b>A1</b>	Ne mažiau nei 4 metai darbo patirties veiklos srityje (-se) ( <i>direktorius, pavaduotojas, padalinio vedėjas</i> )

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

3.7. problemų sprendimo kriterijus apibrėžia savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;

3.8. 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.).

3.9. darbo sąlygos – taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme.

## **PAREIGYBIŲ LYGIAI**

4.Kultūros centro darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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

4.1.1. A1 lygio pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

4.1.2. A2 lygio pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginiškas išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

4.2. B lygio pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

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

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

### **KULTŪROS CENTRO DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ GRUPĖS**

5. Kultūros centro darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

5.1. vadovas;

5.2. padalinių vadovai;

5.3. specialistai: vyriausieji specialistai, vyresnieji specialistai, specialistai (meno vadovai, informacijos specialistė, kultūrinės veiklos koordinatoriai, kultūrinės veiklos vadybininkai, renginių organizatoriai, garso, šviesos inžinieriai, buhalteriai);

5.4. kvalifikuoti darbuotojai (ūkvedys, vairuotojas, pastatų ir sistemų priežiūros darbininkas);

5.5. darbininkai (valytojai, pagalbinių darbininkai).

6. Vadovo pareigybę priskiriama A1 lygiui. Jai nustatomi šie specialūs reikalavimai: magistro kvalifikacinis laipsnis ar jam lygiavertė humanitarinių arba socialinių mokslų studijų ar kitos su pareigybės funkcijomis susijusios srities aukštojo mokslo kvalifikacija, ne mažiau nei 4 (ketverių) metų vadovaujamo darbo patirtis.

6. Padalinių vadovų pareigybės priskiriamos A2 lygiui. Joms nustatomi šie specialūs reikalavimai: magistro ar bakalauro kvalifikacinis laipsnis ar jam lygiavertė humanitarinių arba socialinių mokslų studijų ar kitos su pareigybės funkcijomis susijusios srities aukštojo mokslo kvalifikacija, ne mažiau nei 2 (dviejų) metų vadovaujamo darbo patirtis.

8. Vyriausiojo specialisto pareigybę (A2 lygis) gali užimti aukščiausiosios kategorijos specialistai, gebantys savarankiškai kaupti, valdyti, sisteminti ir analizuoti informaciją, taikyti sudėtingas taisykles ir procedūras, savarankiškai atliekantys sudėtingas užduotis ir funkcijas, susijusias su planavimu, atlikimo metodų ir technologijų tobulinimu, įvertinimu bei kontrole, dalyvaujantys nustatant ilgalaikius kultūros centro tikslus ir užtikrinantys strateginių planų vykdymą, turintys ne žemesnį kaip aukštąjį universitetinį išsilavinimą su profesinio magistro, ar bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu ir ne mažiau kaip 2 metų profesinę darbo patirtį su pareigomis susijusioje srityje.

9. Vyresniojo specialisto pareigybę (A2 arba B lygis) gali užimti specialistai, gebantys kaupti, sisteminti, analizuoti informaciją, darbe taikantys gana sudėtingas taisykles ir procedūras, savarankiškai atliekantys užduotis, kurioms būtini specialūs įgūdžiai, turintys ne žemesnį kaip aukštąjį universitetinį išsilavinimą arba aukštąjį koleginiškas išsilavinimą su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu (A2 lygis) arba ne žemesnį kaip aukštesnysis išsilavinimas ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgyti iki 1995 metų (B lygis). Darbo patirties reikalavimas gali būti netaikomas, tačiau pirmenybė teikiama specialistams, turintiems pareigybės uždaviniams pasiekti reikalingą profesinę kvalifikaciją.

10. Specialisto pareigybę (B lygis) gali užimti asmenys, gebantys kaupti, analizuoti informaciją, turintys ne žemesnį kaip aukštąjį koleginiškas (aukštesnįjį, įgytą iki 2009 metų, ar specialųjį

vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą. Darbo patirties reikalavimas gali būti netaikomas, tačiau pirmenybė teikiama specialistams, turintiems pareigybės uždaviniams pasiekti reikalingą profesinę kvalifikaciją.

11. Kvalifikuoto darbuotojo pareigybės (vairuotojo, ūkvedžio, pastato ir sistemų priežiūros darbininkas) priskiriamos C lygiui, jas gali užimti asmenys, turintys ne žemesnį kaip vidurinį išsilavinimą ir (ar) įgytą profesinę kvalifikaciją, darbe taikantys įprastas taisykles ir instrukcijas, atliekantys paprastas ir pasikartojančias užduotis.

12. Darbininko pareigybės (valytojo, kiemsargio, pastatų pagalbinio darbininko ir kitų) priskiriamos D lygiui. Šioms pareigybėms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

### **KULTŪROS CENTRO PAREIGYBIŲ SĄRAŠAS IR PAREIGYBIŲ APRAŠYMAI**

13. Kultūros centre leistinių pareigybių skaičių nustato Zarasų rajono savivaldybės taryba. Kultūros centro pareigybių sąrašą ir darbuotojų mėnesio pareiginę algą pagal kultūros centro Dusetų dailės galerijos struktūrą, pareigybių sąrašą, darbuotojų pareiginės algos koeficientus nustato ir tvirtina Kultūros centro direktorius.

14. Kultūros centro darbuotojo pareigybės aprašyme nurodoma:

14.1. pareigybės pavadinimas;

14.2. konkretus pareigybės lygis;

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

14.4. pareigybei priskirtos funkcijos.

15. Darbuotojų atliekamo darbo turinys, jo aprašymas, darbuotojams privalomi kvalifikaciniai reikalavimai, savanoriška kvalifikacijos tobulinimo tvarka nustatomi darbuotojų pareigybių aprašymuose ir darbo sutartyse.

## **III SKYRIUS**

### **DARBO UŽMOKESTIS, DARBUOTOJŲ VERTINIMAS IR SKATINIMAS BEI MATERIALINĖS PAŠALPOS**

#### **DARBO UŽMOKESTIS IR DARBO APMOKĖJIMAS**

16. Darbuotojų darbo užmokestį, sudaro:

16.1. pareiginė alga;

16.2. priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;

16.3. pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

16.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;

16.5. kintamoji dalis skiriama darbuotojui, atsižvelgiant į jo praėjusių metų veiklos vertinimą šios darbo apmokėjimo sistemos nustatyta tvarka, esant pakankamam darbo užmokesčio fondui.

17. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1–5 ir 7 dalyse nustatyta tvarka. Už budėjimą darbuotojui mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

18. Kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali siekti iki 20 procentų pareiginės algos.

19. Darbo apmokėjimo sistemą privalo nustatyti ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams įstaigos vadovas. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma atsižvelgiant į Vyriausybės tvirtinamas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant ir į Darbo kodekso nuostatas, detalizuojami Kultūros centro pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio šios Sistemos 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, 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, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis yra numatyta), piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka.

### **PAREIGINĖ ALGA**

20. Kultūros centro darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu šios Sistemos 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus darbininkus. Kultūros centro darbuotojo, pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto šio įstatymo 1 priede, išskyrus šio straipsnio 6 dalyje nustatytus atvejus.

22. 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.

23. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.

24. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis (išskyrus įstaigos vadovą).

25. Kultūros centro darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Direktorius.

26. Darbuotojų pareiginė alga, nustatyta pagal šios Sistemos nuostatas sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas, keičiamas (nustatomas iš naujo) darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais. Darbuotojų pareiginės algos koeficientas turi būti keičiamas (nustatomas iš naujo), pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams.

### **PRIEMOKOS**

27. Darbuotojams gali būti skiriamos šios priemokos:

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

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

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

28. Kiekviena priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Nustatytos priemokos gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

29. Priemokos dydį nustato Kultūros centro direktorius. Priemokos gali būti mokamos neviršijant lėšų skirtų darbuotojų darbo užmokesčiui.

### **KULTŪROS CENTRO DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS**

30. Darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal jam nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

31. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieneriems metams ir gali siekti iki 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio, neviršijant Kultūros centro darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

32. Darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

33. Darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas toje įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla.

34. Darbuotojų veiklą vertina įstaigos darbuotojo vadovas (toliau – tiesioginis vadovas). Darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

- 34.1. viršijanti lūkesčius;
- 34.2. atitinkanti lūkesčius;
- 34.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 34.4. neatitinkanti lūkesčių.

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

35. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu gali būti taikomos šios priemonės:

35.1. 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;

35.2. darbuotojui gali būti taikomos šios Sistemos 9 straipsnio 2 dalyje nustatytos skatinimo priemonės, arba gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Kultūros centro 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, gali būti taikomos kitos įstaigoje nustatytos skatinimo priemonės.

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

37. Kai Kultūros centro darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir direktoriaus sprendimu:

37.1. 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;

37.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas toje pačioje įstaigoje, jeigu tai neprieštarauja 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)

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

38. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas Kultūros centro direktoriaus sprendimu šiais atvejais:

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

38.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginę algos koeficientą;

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

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

39. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas 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 toje įstaigoje, kurioje vertinama jo veikla.

40. Kultūros centro darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į direktorių prašydamas įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Jeigu direktorius padaro išvadą, kad darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, įstaigos darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą. Direktoriaus išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

41. Konkrečius pareiginę algos kintamosios dalies dydžius darbuotojams, įvertinus jų praėjusių metų veiklą, nustato Kultūros centro direktorius, neviršydamas darbo užmokesčio fondo.

42. Darbininkams pareiginę algos kintamoji dalis nenustatoma.

## **SKATINIMAS**

43. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotojus galima skatinti šios Sistemos ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

44. Kultūros centro darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

44.1. padėka;

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

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

44.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

44.5. kintamąja dalimi.

45. Kultūros centro darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatunami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

## **MATERIALINĖS PAŠALPOS**

46. Kultūros centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar

rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Kultūros centro 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.

47. Mirus įstaigos 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.

48. Materialinę pašalpą darbuotojams skiria Kultūros centro direktorius iš įstaigai skirtų lėšų.

49. Darbuotojams yra garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis iki 3 darbo dienų, artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikų, sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju, jeigu yra pateiktas darbuotojo rašytinis prašymas.

#### **MINIMALUSIS DARBO UŽMOKESTIS**

50. Minimalusis darbo užmokestis – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už mėnesio darbo laiko normą.

51. Kultūros centre taikoma Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesio alga.

52. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai.

53. Kultūros centre nekvalifikuotam darbui priskiriamas šių pareigybių darbas:

53.1. valytojas;

53.2. pastato priežiūros darbininkas;

53.3. darbininkas.

#### **IV SKYRIUS**

#### **MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ**

54. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

55. Už darbą švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

56. Už darbą naktį mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

57. Už viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

58. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginus iš Aprašo 32–35 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

#### **V SKYRIUS**

#### **DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO SĄLYGOS, TERMINAI, VIETA IR TVARKA**

59. Darbo užmokestis mokamas pinigais.

60. Darbo užmokestis pervedamas į darbuotojo asmeninę banko sąskaitą.



61. Darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, jeigu nėra darbuotojo prašymo mokėti darbo užmokestį vieną kartą per mėnesį.

62. Darbo užmokestis už kalendorinį mėnesį turi būti sumokėtas ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.

63. Darbo sutarties pasibaigimo atveju visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos ne vėliau kaip paskutinę darbo santykių dieną, nebent šalys atleidimo metu susitaria, kad darbuotojui mokėtina suma bus sumokėta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų po darbo santykių pasibaigimo.

64. Jei pavėluojama mokėti darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas dėl Kultūros centro kaltės darbo santykiams nepasibaigus – kartu su pavėluotu sumokėti darbo užmokesčiu ar su jomis susijusiomis išmokomis sumokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio.

65. Jei vėlavimas įvyksta dėl Kultūros centro kaltės darbo santykiams pasibaigus – Kultūros centras moka netesybas. Jei pradelsta mokėti suma viršija darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, netesybų dydis yra darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jei pradelsta suma mažesnė už darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, netesybų dydis – yra pradelsta sumokėti suma padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių.

66. Ne rečiau kaip kartą per mėnesį elektroniniu, arba rašytiniu būdu darbuotojui pateikiama informacija apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę.

67. Draudžiama skelbti ar teikti informaciją apie atskiro darbuotojo darbo užmokesčio dydį, nesant jo sutikimo, išskyrus kai informaciją apie darbo dydį privaloma pateikti teisės aktų nustatyta tvarka.

68. Darbuotojo prašymu Kultūros centras išduoda pažymą apie darbuotojo darbą įstaigoje, nurodama darbuotojo darbo funkciją ar pareigas, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį.

## **VI SKYRIUS SU DARBO UŽMOKESČIU SUSIJUSIOS IŠMOKOS**

69. Vidutinis darbo užmokestis:

69.1. darbo teisės aktuose nurodytais atvejais darbuotojui mokamos išmokos skaičiuojamos pagal jo vidutinį darbo užmokestį.

69.2. vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas Darbo kodekso 139 str. 2 ir 4 d. nustatyta tvarka. Į vidutinį užmokestį neįskaičiuojamos vienkartinės išmokos darbuotojui paskatinti.

70. Ligos pašalpos mokėjimas:

70.1. ligos pašalpa mokama už pirmąsias 2 kalendorines ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama ligos pašalpa 62,06 procentų pašalpos gavėjo vidutinio uždarbio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka.

70.2. Pagrindas skirti ligos išmoką yra nedarbingumo pažymėjimas, išduotas pagal Sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamas Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės.

71. Kasmetinių atostogų apmokėjimas:

71.1. kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

71.2. atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) ar dvidešimt keturių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę), ar keturių savaitinių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) trukmę, darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais.

71.3. darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

71.4. atleidžiant darbuotoją, kuris atleidimo dieną turi nepanaudotų atostogų, už nepanaudotas atostogas mokama kompensacija.

72. Komandiruočių apmokėjimas:

72.1. darbuotojo komandiruotė yra jo darbo pareigų atlikimas kitoje, negu yra nuolatinė darbo vieta, vietoje. Darbuotojo komandiruotės metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Jeigu komandiruotės metu darbuotojas patiria papildomų sąnaudų (transporto, kelionės, nakvynės ir kitų išlaidų), Kultūros centras jas turi kompensuoti, pateikiant išlaidas patvirtinančius dokumentus.

72.2. Jeigu darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu darbo diena, arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija.

## **VII SKYRIUS DARBO LAIKO APSKAITA**

73. Darbo laiko apskaita tvarkoma Kultūros centro vadovo patvirtintu darbo laiko apskaitos žiniaraščio pildymo tvarkos aprašu.

74. Užpildytus atsakingo asmens pasirašytus darbo laiko apskaitos žiniaraščius pasirašo vadovas. Pasirašyti darbo laiko apskaitos žiniaraščiai pateikiami buhalterijai per tris darbo dienas mėnesiui pasibaigus.

## **VIII SKYRIUS IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO**

75. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

75.1. grąžinti perduotoms ar darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį pinigų sumoms;

75.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

75.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui;

75.4. išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva.

76. Išskaita padaroma ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.

77. Išskaitų dydžiai:

77.1. jei darbo užmokestis neviršija LR Vyriausybės nustatyto minimalaus darbo užmokesčio – išskaitos dydis negali viršyti dvidešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, išskyrus atvejus jei:

77.2. išieškomas išlaikymas periodinėmis išmokomis žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimui ir žalos, padarytos nusikalstama veika, atlyginimui, kai išieškoma iki penkiasdešimt procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio.

77.3. išieškoma pagal kelis vykdomuosius dokumentus – iki penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio.

77.4. jei darbo užmokestis viršija LR Vyriausybės nustatytą minimalų darbo užmokestį – iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios LR Vyriausybės patvirtintą minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dydį, išskaitoma septyniasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, jeigu darbo ginčą nagrinėjęs organas nenustato mažesnio išskaitų dydžio.

## **IX SKYRIUS MOKESČIŲ TARIFAI DARBUOTOJAMS**

78. Iš darbuotojo darbo užmokesčio (su priedais, priemokomis) išskaičiuojamas 19,5% valstybinio socialinio draudimo ir privalomos sveikatos draudimo įmokos ir 20,00% Gyventojų pajamų mokestis. Ligos pašalpa, mokama už pirmąsias dvi darbo dienas, sudarys 62,06% darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Ligos pašalpai taikomas 15,00% Gyventojų pajamų mokesčio tarifas.

## **X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

79. Darbuotojams nustatyta pareiginė alga, nurodant koeficientą, sulygstamą darbo sutartyse. Pasikeitus darbuotojų pareiginės algos koeficientui, atitinkamai pakeitimai įrašomi į sudarytas darbo sutartis.

80. Patvirtinta atlyginimų sistema peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą per metus, arba pasikeitus teisės aktams.

81. Atlyginimų sistema patvirtinta konsultuojantis su Kultūros centro darbuotojais, laikantis numatytų šioje sistemoje principų.

82. Darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys su šia sistema yra supažindinami per dokumentų valdymo sistemą „@vilys“ ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų, atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje sistemoje nustatytais principais.

83. Kultūros centras turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią sistemą.

---

Kultūros centro Dusetų dailės galerijos  
Darbo apmokėjimo sistemos  
1 priedas

**KULTŪROS CENTRO DUSETŲ DAILĖS GALERIJOS PAREIGYBIŲ  
PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

<b>Eil. Nr.</b>	<b>Pareigybė</b>	<b>Pareigybės lygis</b>	<b>Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai ir darbuotojų minimalūs pareiginės algos koeficientai</b>
1.	Biudžetinės įstaigos vadovas	–	1,29–3,98
2.	Biudžetinės įstaigos vadovo pavaduotojas	–	1,04
3.	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	A	0,88
		B	0,83
4.	Struktūrinio padalinio vadovo pavaduotojas	A	0,83
		B	0,72
5.	Specialistas	A	0,67
		B	0,62
6.	Kvalifikuotas darbininkas	C	0,57

---