

PATVIRTINTA

Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“
direktorius 2020 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. 112
(2023 m. liepos 14 d. įsakymo Nr. 70 redakcija)

ŠIAULIŲ MIESTO KULTŪROS CENTRO „LAIPTŲ GALERIJA“ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymu (toliau – Įstatymas) ir nustato Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų ir dydžių, materialinių pašalpų, pareigybių lygių ir grupių nustatymo, taip pat kasmetinio veiklos vertinimo tvarką. Tai, kas nenumatyta Apraše, sprendžiama taip, kaip nustatyta Įstatyme.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijos narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo nauja redakcija 2019 m. gruodžio 5 d. XIII-2606 (įsigaliojo nuo 2020-01-01) ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, patvirtintu 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603 (įsigaliojo nuo 2017-07-01).

II SKYRIUS ĮSTAIGŲ GRUPĖS IR PAREIGYBĖS

3. Šiaulių miesto kultūros centras „Laiptų galerija“ yra įstaiga, priklausanti III grupei – kai pareigybių sąraše nustatytas darbuotojų pareigybių skaičius yra 50 ir mažiau darbuotojų.

4. Įstaigos darbuotojų pareigybės skirstomos į grupes:

4.1. įstaigos vadovas (pareigybės lygis A, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti) – direktorius.

4.2. specialistai (pareigybės lygis A arba B, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti) – administratorius, renginių organizatorius, mėgėjų meno kolektyvo meno vadovas, kultūrinės veiklos komunikacijos specialistas, kultūrinės veiklos specialistas, kultūrinės veiklos sklaidos specialistas, kultūrinės veiklos specialistas (dailininkas), kultūrinės veiklos specialistas (edukatorius), ūkvedys (finansinės veiklos specialistas), garso ir apšvietimo technikas.

4.3. kvalifikuoti darbuotojai (C lygis) – salių administratorius – bilietų platintojas, ūkvedys, galerijos technikas, elektrikas.

4.4. Darbininkai (pareigybės lygis D) – valytojas, kiemsargis, darbininkas, rūbininkas.

5. Pareigybių, priskiriamų Aprašo 4 punkte nurodytoms grupėms, lygiai:

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

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

5.3. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintinu išsilavinimu arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintinu išsilavinimu.

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

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

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

6. Įstaigos darbuotojų pareigybių aprašymus tvirtina Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ direktorius pagal Lietuvos Respublikos Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijos narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 4 str. 2 dalį, Lietuvos profesijų klasifikatorių, patvirtintą Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro 2013 m. kovo 6 d. įsakymu Nr. 4-171, prirėikus koreguoja pagal Lietuvos Vyriausybės patvirtintą pareigybių aprašymo metodiką. Vadovo pareigybės aprašymą tvirtina steigėjas.

7. Įstaigos darbuotojų pareigybės aprašymuose nurodoma:

7.1. pareigybės pavadinimas;

7.2. pareigybės grupė;

7.3. pareigybės lygis;

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

7.5. pareigybei priskirtos funkcijos;

7.6. gali būti nurodomas pavaldumas, paskirtis, atsakomybė už pažeidimus, padarytus vykdant savo veiklą, už pareigų netinkamą vykdymą ar nevykdymą, už padarytą materialinę žalą.

III SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

8. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

8.1. pareiginė alga (pastovioji ir kintamoji dalys arba pastovioji dalis, jei kintamoji dalis nenustatyta) – apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio;

8.2. priemokos;

8.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų;

8.4. premijos.

9. Pareiginės algos pastovioji dalis:

9.1. įstaigos darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus pareiginės algos baziniam dydžiui, kuris nustatomas Lietuvos Respublikos Seimo. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio.

9.2. vadovo pareiginės algos pastovioji dalis darbo apmokėjimo sistemoje nustatoma, atsižvelgiant į pareigybių sąrašė nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių, vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms, organizacijoms ir (ar) jų padaliniais, ir kitus darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus. Įstaigos vadovo pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) negali viršyti praėjusio ketvirčio biudžetinės įstaigos darbuotojų 4 vidutinių pareiginių algų (pastoviųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžių.

9.3. įstaigos darbuotojų, išskyrus įstaigos vadovą, pareiginės algos pastovioji dalis darbo apmokėjimo sistemoje nustatoma pagal 1 ir 2 lenteles, atsižvelgiant į pareigybės lygį, profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas darbas, analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbui, arba vykdytos funkcijos, analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms, kitus darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus.

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

9.5. Darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato įstaigos vadovas, o įstaigos vadovo – savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija, atsižvelgiant į Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ darbuotojų užmokesčiui steigėjo patvirtintą biudžetą;

9.6. įstaigos darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento nustatymo kriterijai:

9.6.1. išsilavinimas;

9.6.2. profesinio ir (ar) vadovaujamo darbo patirtis;

9.6.3. veiklos sudėtingumas;

9.6.4. darbo krūvis;

9.6.5. papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas ir pan.;

9.6.6. atsakomybės lygis;

9.6.7. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijos narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 rekomendacijos.

9.7. Įstaigos darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo:

9.7.1. pasikeitus darbuotojo pareigybių skaičiui;

9.7.2. pasikeitus veiklos sudėtingumui;

9.7.3. pasikeitus atsakomybės lygiui;

9.7.4. pasikeitus darbuotojo kvalifikacijai;

9.7.5. pasikeitus darbo apimčiai;

9.7.6. įvertinus metinius darbo rezultatus;

9.7.7. pasikeitus vadovaujamo ir (ar) profesinio darbo patirčiai.;

9.7.8. pasikeitus Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimams.

9.8. nustatytas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas gali būti keičiamas priimant į pareigas naują darbuotoją, atsižvelgiant į jo turimus kvalifikacijos kėlimo pažymėjimus ar sertifikatus, sukauptą profesinio darbo patirtį pagal pareigybei priskiriamų funkcijų specifiką, padidinant pareigybės koeficientą nuo 0,1 iki 0,4.

9.9. darbuotojui einant pareigas ir atsižvelgiant į kriterijų, nurodytą 9.7. punkte, pokytį arba įstaigoje vykstant organizaciniams pokyčiams darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas gali būti didinamas nuo 0,1 iki 0,4;

9.10. A1 lygio pareigybėms pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus dydžius pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas didinamas 20 procentų;

9.11. nustatant pareiginės algos pastoviąją dalį, papildomai įvertinamas nacionalinių, valstybinių ir savivaldybių kultūros ir meno įstaigų aukščiausiojo profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojų nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytas pripažinimas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas atskirų profesijų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, darbuotojų aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Šiais atvejais nustatyti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 100 procentų;

9.12. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento padidinimas Aprašo 9.9. ir 9.10. punktuose nustatytais pagrindais negali viršyti 100 procentų įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos pareigybinės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio;

9.13. darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje pagal Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas ir darbo apmokėjimo sistemą.

9.14. Naujai nustatytas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas pradedamas taikyti nuo kito mėnesio 1 dienos.

1 lentelė. A ir B lygio specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies koeficientai			
	profesinio darbo patirtis (metais)			
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
A lygis	6,0–10,0	6,1–11,0	6,2–12,0	6,3–13,0
B lygis	5,6–8,5	5,7–9,0	5,8–9,5	5,9–10,0

2 lentelė. Kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies koeficientai			
	profesinio darbo patirtis (metais)			
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
C lygis	5,1–6,7	5,2–7,1	5,3–7,5	5,4–8,0

3 lentelė. Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ vadovo pastoviosios dalies koeficientai.

Valstybės ar savivaldybių įstaigų grupė	Vadovaujamo darbo patirtis (metais)	Pastoviosios dalies koeficientai, jeigu pareigybės lygis A	
		vadovų	vadovų pavaduotojų
III grupė (50 ir mažiau pareigybių)	iki 5	9,1–14,9	8,6–13,5
	nuo daugiau kaip 5 iki 10	9,2–15,1	8,7–13,7
	daugiau kaip 10	9,3–15,3	8,8–13,9

10. Pareiginės algos kintamoji dalis:

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

10.2. pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieneriems metams (nuo pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio) ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies.

10.3. darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu arba pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ji negali būti

didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo.

10.4. įvertinęs įstaigos darbuotojo praėjusių metų veiklą, vadovas kartu su įstaigos darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiu asmeniu, įvertina darbuotojo praėjusių metų veiklą:

10.4.1. labai gerai;

10.4.2. gerai;

10.4.3. patenkinamai;

10.4.4. nepatenkinamai.

10.5. darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

10.6. Priėmus į pareigas įstaigos darbuotoją, dirbantį pagal darbo sutartį, metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nustatomi per vieną mėnesį nuo jo priėmimo į pareigas dienos. Jeigu, priimamas į pareigas įstaigos darbuotoją, iki spalio 1 d., įstaigos darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nustatomi iki kitų metų kovo 1 dienos. Jeigu darbuotojas priimamas nuo spalio 1 d. - užduotys nustatomos iki kitų metų kovo 1 d.

10.7. Perkėlus įstaigos darbuotoją į kitas pareigas toje pačioje įstaigoje, pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito biudžetinės įstaigos darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo.

10.8. įstaigų darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies dydžius nustato Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ direktorius, dalyvaujant Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ deleguotam kultūros tarybos nariui, o įstaigos direktoriaus – savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija.

10.9. Biudžetinės įstaigos vadovo praėjusių metų veikla gali būti vertinama labai gerai, gerai, patenkinamai ir nepatenkinamai. Jeigu vadovo metinė veikla įvertinama nepatenkinamai 2 metus iš eilės, savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija priima sprendimą biudžetinės įstaigos vadovą atleisti iš pareigų, nutraukia su juo sudarytą darbo sutartį per 10 darbo dienų nuo paskutinio kasmetinio veiklos vertinimo ir neišmoka jam išėtinės išmokos.

10.10. Kiekvienais metais iki vasario 10 dienos Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ direktorius, atsižvelgdamas į darbuotojų pareigybių aprašymus ir jų atliekamas funkcijas, nustato metines užduotis, susijusias su įstaigos metinio veiklos plano priemonėmis arba su metinio veiklos plano priemonėmis ir su įstaigos vidaus administravimu, veiklos efektyvumo didinimu, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius, pateikia darbuotojui išvados formą ne vėliau kaip iki vasario 1 d., kurioje darbuotojas užpildo pagrindinius praėjusių metų veiklos rezultatus ir grąžina ją vadovui ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo jos gavimo dienos.

10.11. Kintamoji dalis gali būti nustatoma, atsižvelgiant į darbo patirtį, išsilavinimą, priimant į darbą, iškeliant metines užduotis ir vertinimo rodiklius einamiesiems metams. Prireikus nustatytos metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamaisiais metais gali būti vieną kartą pakeisti arba papildyti, bet ne vėliau kaip iki liepos 1 dienos.

10.12. Siektinų rezultatų vertinimo rodikliai turi būti aiškūs ir leisti įvertinti, ar pasiektas konkretus rezultatas, o jų reikšmės pamatuojamos, apskaičiuojamos, patikimos ir nesunkiai patikrinamos. Vertinimas atliekamas kasmet iki kovo 1 d.

10.13. Įvertinęs įstaigos darbuotojo veiklą, sprendimą dėl įstaigos darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklos įvertinimo, kintamosios dalies dydžio nustatymo ir premijos skyrimo priima Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ direktorius, dalyvaujant Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ Tarybos deleguotam nariui.

10.14. Įvertinus praėjusių kalendorinių metų įstaigos darbuotojo veiklą, nustatoma pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis:

10.14.1. labai gerai – darbuotojas įvykdė užduotis ir viršijo kai kuriuos sutartus vertinimo rodiklius, atliktos užduotys, orientuotos į įstaigos veiklos pokytį ar proceso tobulinimą – 15 procentų, gali būti siūloma skirti premiją pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

10.14.2. gerai – darbuotojas iš esmės įvykdė užduotis pagal sutartus vertinimo rodiklius, visos planuotos užduotys įvykdytos laiku ir viršyti kai kurie sutartiniai vertinimo rodikliai iki 11 procentų:

10.14.2.1. 5% - darbuotojas įvykdė visas užduotis, gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinimo vidurkis – 2;

10.14.2.2. 7% - darbuotojas įvykdė visas užduotis, gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinimo vidurkis – $2 < x > 3$.

10.14.2.3. 9% - darbuotojas įvykdė visas užduotis, gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinimo vidurkis – 3.

10.14.2.4. 11% - darbuotojas įvykdė visas užduotis, gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinimo vidurkis – $3 < x > 3,5$.

10.14.3. patenkinamai – darbuotojas įvykdė tik kai kurias užduotis pagal sutartus vertinimo rodiklius - vienerius metus nenustatoma kintamoji dalis;

10.14.4. nepatenkinamai – darbuotojas neįvykdė užduočių pagal sutartus vertinimo rodiklius - vieneriems metams nustatomas 5 procentais mažesnis pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas (tačiau ne mažesnis nei Įstatyme tai pareigybei pagal kvalifikaciją ir darbo patirtį nustatytas minimalus koeficientas) ir gali sudaryti su darbuotojų 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.

10.15. Paskirtas kintamosios dalies dydis įstaigos darbuotojui mokamas vienerius metus.

10.16. Jeigu įstaigos darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, metinė veikla įvertinama nepatenkinamai dvejus metus iš eilės, Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ direktorius gali priimti sprendimą įstaigos darbuotoją atleisti iš pareigų ir nutraukti su juo sudarytą darbo sutartį per 10 darbo dienų nuo paskutinio kasmetinio veiklos vertinimo, neišmokant jam išėtinės išmokos.

10.17. Įstaigos darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo vertinimo turi teisę skusti darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

11. Priemokos:

11.1. už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijančias nustatytos darbo laiko trukmės, ar už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą, ar už pavadavimą, kai raštu pavedama atlikti kito darbuotojo funkcijas, gali būti skiriama iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka:

11.1.1. už pareigybėje nenumatytų trumpalaikių funkcijų atlikimą iki 3 mėnesių laikotarpiui – 10% priemoka, esant finansinei galimybei.

11.1.2. už pareigybėje nenumatytų ilgalaikių funkcijų atlikimą 3 mėnesių – 1 metų laikotarpiui arba – 30% priemoka, esant finansinei galimybei.

11.1.3. už įstaigos vadovo funkcijų laikiną atlikimą (kol nepriimtas įstaigos vadovas, ilgalaikės ligos, tikslinių atostogų atvejais ir pan.), pavaduojančiam asmeniui nustatoma 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka, esant finansinei galimybei.

11.1.4. už kitų darbuotojų funkcijų atlikimą (ilgalaikės ligos, tikslinių atostogų atvejais ir pan.) pavaduojančiam asmeniui nustatoma 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka, esant finansinei galimybei.

11.2. priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio;

11.3. konkretų priemokos dydį, nurodydamas, už ką skiriama, nustato Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ direktorius, atsižvelgdamas į darbo užmokesčiui patvirtintą biudžetą.

11.4. Priemoka mokama kol darbuotojas vykdo papildomas funkcijas.

12. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą ir darbą, esant nukrypimui nuo normalių darbo sąlygų:

12.1. už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų įstaigos darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka:

12.1.1. už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

12.1.2. už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

12.1.3. už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

12.2. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginus iš šio straipsnio 1-3 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

13. Premijos:

13.1. įstaigos darbuotojams ne daugiau kaip vieną kartą per metus Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ direktoriaus įsakymu gali būti skiriamos premijos (nuo pareiginės algos pastoviosios dalies):

13.1.1. atlikus vienkartinę ypač svarbią įstaigos veiklą vienkartinę užduotį projektų, kurių trukmė nuo 7 kalendorinių dienų ir daugiau, kūrime ir įgyvendinime – iki 100 procentų;

13.1.2. atlikus vienkartinę ypač svarbią įstaigos veiklą vienkartinę užduotį projektų, kurių trukmė nuo 1-2 kalendorinių dienų, kūrime ir įgyvendinime – iki 50 procentų;

13.1.3. labai gerai įvertinus įstaigos darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą ir už tarptautinių, respublikinių projektų vykdymą ir kt. – iki 100 procentų;

13.1.4. įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį - iki 100 procentų;

13.2. premija gali būti skiriama ne daugiau kaip 1 kartą per metus. Premija negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

13.3. premijos skiriamos neviršijant biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų;

13.4. premija negali būti skiriama įstaigos darbuotojui, kuriam per paskutinius 12 mėnesių buvo paskirta drausminė nuobauda;

13.5. konkretų premijos dydį, nurodydamas už ką skiriama, nustato Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ direktorius, o direktoriui - meras.

14. Materialinės pašalpos, skiriamos įstaigos darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki:

14.1. dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas įstaigos darbuotojas (toliau – artimi giminaičiai), ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra įstaigos darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę

patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš įstaigai skirtų lėšų.;

14.2. artimų giminaičių mirties atveju gali būti skiriama iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.;

14.3. materialinę pašalpą įstaigų darbuotojams ar jų šeimos nariams skiria Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ direktorius.

14.4. įstaigos vadovui materialinę pašalpą skiria savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija iš įstaigai skirtų lėšų darbo užmokesčiui.

14.5. materialinės pašalpos įstaigos darbuotojams mokamos iš įstaigai skirtų lėšų darbo užmokesčiui.

IV SKYRIUS ATOSTOGINIAI

15. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis (atostoginiai).

15.1. 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 (jei dirbama šešias darbo dienas per savaitę), ar keturių savaitių (jei darbo dienų skaičius yra mažesnis arba skirtingas) trukmę darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais.

15.2. Darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

V SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TVARKA

16. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo, – kartą per mėnesį. Bet kuriuo atveju už darbą per kalendorinį mėnesį negali būti atsiskaitoma vėliau negu per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.

17. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų. Darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu buvo susitarta kitaip.

VI SKYRIUS IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

18. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

18.1. gražinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms;

18.2. gražinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

18.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė Šiaulių miesto kultūros centrui „Laiptų galerija“;

18.4. 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 Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ iniciatyva.

18.5. Šiaulių miesto kultūros centras „Laiptų galerija“ turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią Šiaulių miesto kultūros centras „Laiptų galerija“ sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.

18.6. Išskaitų iš darbo užmokesčio dydžiai nustatyti Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse.

VII SKYRIUS LIGOS PAŠALPOS MOKĖJIMAS

19. Ligos išmoka, kurią moka Šiaulių miesto kultūros centras „Laiptų galerija“ dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas - 100 procentų išmokos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka.

20. 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.

21. Kai ligos išmokos gavimo laikotarpiu apdraustajam asmeniui išmokamos su darbo santykiais susijusios kompensacinio ar skatinamojo pobūdžio vienkartinės išmokos, ligos išmoka mokama neatsižvelgiant į tai, kad nuo šių išmokų mokamos valstybinio socialinio draudimo įmokos.

22. Ligos išmoka apskaičiuojama ir mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo išmokų nuostatuose nustatyta tvarka.

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Įstaigų darbuotojų, dirbančių papildomą darbą, darbo užmokestis nustatomas Įstatymo nustatyta tvarka.

24. Pasikeitus teisės aktams, reglamentuojamiems darbo apmokėjimo sistemą, vadovaujamosi tų teisės aktų redakcijomis.

25. Aprašas gali būti keičiamas, papildomas, panaikinamas Šiaulių miesto kultūros centro „Laiptų galerija“ direktorius įsakymu.

26. Visi darbuotojai su apmokėjimo tvarka turi būti supažindinti pasirašytinai.