

PATVIRTINTA

Koncertinės įstaigos valstybinio dainų
ir šokių ansamblio „Lietuva“ vadovo
2024 m. sausio mėn. 31 d. įsakymu V5-06

KONCERTINĖS ĮSTAIGOS VALSTYBINIO DAINŲ IR ŠOKIŲ ANSAMBLIO „LIETUVA“ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Koncertinės įstaigos valstybinio dainų ir šokių ansamblio „Lietuva“ darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašas (toliau – aprašas) nustato Koncertinės įstaigos valstybinio dainų ir šokių ansamblio „Lietuva“ (toliau – ansamblis) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai) ir darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius (toliau – atlikėjai), arba kartu (vadinami – darbuotojai) pareigybių sąraše 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, vienkartinį piniginių išmokų dydžius ir skyrimo tvarką.

2. Darbuotojų 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki šio įstatymo įsigaliojimo. Darbuotojams paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų ansamblio darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo. Lūkesčiai dėl ansamblio atlikėjų 2024 metų veiklos nustatomi kultūros ministro įsakymu nustatyta tvarka.

3. Darbuotojų darbo užmokesčio sudėtinės dalys nurodytos Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – įstatymas) 5 straipsnio 1 dalyje.

4. Apraše vartojamos sąvokos atitinka įstatyme ir kituose teisės aktuose apibrėžtas sąvokas.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTĮ PAREIGYBĖS

5. Ansamblio darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės yra:

5.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija (taikomas tik vadovo pareigybei);

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

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

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

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

6. Ansamblio darbuotojo pareigybės lygis, pagal kurį apskaičiuojamas darbuotojo pareiginės algos koeficientas, nustatomas vadovaujantis šio aprašo 1 priede nustatytais kriterijais.

III SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS

7. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
- 7.1. pareiginė alga;
 - 7.2. priemokos;
 - 7.3. pinigine išmoka už atliktą darbą, mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;
 - 7.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą;
 - 7.5. pareiginės algos kintamoji dalis.

IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMAS

8. Ansamblio vadovas nustato 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, atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

8.1. išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

8.2. taikant pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus:

8.2.1. veiklos sudėtingumo lygį (apimtį), apibrėžiantį gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis;

8.2.2. atsakomybės lygį, apibrėžiantį pareigybės faktinę atsakomybę už laukiamą rezultatą;

8.2.3. pareigybės pakeičiamumą, apibrėžiantį pareigybės kompetencijų specifiskumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos ansamblio siekiamiems tikslams;

8.2.4. išsilavinimo lygį, apibrėžiantį konkrečiai pareigybei keliamą išsilavinimo būtinumą;

8.2.5. darbo patirtį, apibrėžiantį pareigybės specifiskumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

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

8.2.7. savarankiškumo lygį, apibrėžiantį savarankiškumo lygį, reikalingą problemoms nustatyti, išanalizuoti ir išspręsti.

9. Ansamblio vadovas nustato darbo apmokėjimo sistemą prieš tai atlikęs įstaigos darbo užmokesčio fondo analizę ir įvertinęs pareiginės algos diferencijavimo lygio pagrįstumą atskiroms pareigybėms.

10. Pareiginės algos koeficientą, atsižvelgdamas į aprašo 4 priede nustatytus dydžius, atsižvelgiant į darbuotojo profesinio ir (ar) vadovaujamo darbo patirtį, išsilavinimą, pareigybės grupę, lygį, veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir savarankiškumo lygį ir kitus privalumus, nustato ansamblio vadovas.

11. Darbuotojo pareiginės algos koeficientą, pagal šio aprašo 1,2,3 prieduose, nustatytais kriterijais ir atsižvelgiant į darbuotojo lygį ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas ar atliktos pareigybės aprašyme nustatytos analogiškos funkcijos, pareigybei keliamą išsilavinimo lygį, veiklos sudėtingumą bei pareigybės atsakomybės lygį.

12. 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 ansamblio vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.

13. Pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas iki 100 procentų Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 6 straipsnio 6 dalyje nustatytu atveju – kai yra Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas atskirų profesijų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, tačiau ne didesnis nei nustatytas ansamblio vadovo pareiginės algos maksimalus koeficiento dydis.

14. D lygio darbininkų pareiginės algos koeficientas nustatomas minimaliosios mėnesinės algos dydžio.

15. 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.

16. Darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato ansamblio vadovas.

17. Pareiginės algos koeficientas nustatomas darbo sutartyje, priimant darbuotoją į darbą, iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigoms arba jo profesinio ir (ar) vadovaujamo darbo patirčiai.

18. Tiesioginis vadovas, atsižvelgdamas į Aprašo 8 punkte nustatytus kriterijus, tarnybiniu pranešimu teikia ansamblio vadovui motyvuotą siūlymą dėl konkrečiai pareigybei nustatomo pareiginės algos koeficiento dydžio.

19. Jei yra pagrindas pareiginės algos koeficientą didinti 17,18 punktuose nurodytais pagrindais, atitinkamas siūlymas įtraukiamas į tiesioginio vadovo tarnybinių pranešimų.

V SKYRIUS

PRIEMOKŲ MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS

20. Darbuotojams gali būti nustatomos šios priemokos:

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

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

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

21. Kiekviena aprašo 20.1 – 20.3 papunkčiuose nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

22. Priemokos darbuotojams skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

23. Motyvuotą pasiūlymą dėl priemokos skyrimo, nurodydamas priemokos dydį ir skyrimo pagrindą, ansamblio vadovui teikia tiesioginis darbuotojo vadovas.

24. Tiesioginis vadovas, įvertinęs susidariusį papildomą darbo krūvį ar skiriamas papildomas užduotis, teikia tarnybinių pranešimų ansamblio vadovui, kuriame turi būti konkrečiai nurodoma už kokių papildomą darbo krūvį ar už kokių papildomų užduočių atlikimą siūloma skirti priemoką, nurodant konkretų terminą. Konkretias papildomas užduotis, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos, priemokos dydį ir laikotarpį, siūlo tiesioginis darbuotojo vadovas. Ansamblio vadovui tiesiogiai pavaldūs darbuotojai dėl priemokos skyrimo pateikia prašymą.

25. Priemokos darbuotojams skiriamos ansamblio vadovo įsakymu, nurodant padidėjusio darbų masto priežastis ar įvykdytas papildomas užduotis bei konkretų terminą, bet ne ilgesnį kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

26. Darbuotojui priemoka mokama tol, kol darbuotojas vykdo papildomas funkcijas ar užduotis. Tame pačiame įsakyme nurodomos vykdomos funkcijos ar užduotys.

27. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja ar padidėja papildomo darbo krūvis, papildomų užduočių skaičius ir pan.). Pasikeitus priemokos skyrimo aplinkybėms, darbuotojo tiesioginis vadovas siūlo nutraukti darbuotojui priemoką, pateikdamas ansamblio vadovui motyvuotą tarnybinių pranešimą.

28. Priemokos skiriamos neviršijant ansambliui darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

VI SKYRIUS

VIENKARTINIŲ PINIGINIŲ IŠMOKŲ, SKATINIMO DARBUOTOJAMS SKYRIMO TVARKA

29. Už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą darbuotojai, ansamblio vadovo sprendimu, gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

29.1. padėka;

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

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

29.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

29.6. kintamąja dalimi.

30. Ansamblyje gali būti sudaroma komisija, kuri nagrinėja atvejus, už kuriuos skatinama ar apdovanojama, ir teikia rekomendacijos vadovui.

31. Vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama nepriekaištingai savo pareigas einantiems darbuotojams šiais atvejais:

31.1. darbuotojo veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius (šiuo atveju vienkartinė pinigine išmoka gali būti mokama, jei ji nurodyta darbuotojo tiesioginio vadovo motyvuotame pasiūlyme darbuotojo veiklos vertinimo metu);

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

32. Sprendimą dėl vienkartinės piniginės išmokos skyrimo darbuotojui priima ansamblio vadovas.

33. Kiekvienu atveju, nurodytu aprašo 31.1 – 31.2 papunkčiuose, nurodyta vienkartinė pinigine išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytosios darbuotojo pareiginės algos dydžio.

34. Vienkartinės piniginės išmokos darbuotojams mokamos iš ansamblio sutaupytų darbo užmokesčio lėšų.

35. Ansamblio darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

36. Motyvuotą pasiūlymą arba vertinimo išvadą dėl vienkartinės piniginės išmokos skyrimo, nurodydamas siūlomą vienkartinės piniginės išmokos dydį ir skyrimo pagrindą, ansamblio vadovui pateikia tiesioginis darbuotojo vadovas.

VII SKYRIUS

MATERIALINĖS PAŠALPOS IR KITOS GARANTIJOS

37. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų

nustatyta tvarka yra paskirti darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo atveju, skiriama iki 5 MMA nuo minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

38. Mirus ansamblio 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) išmokama iki 5 MMA nuo minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

39. Materialinę pašalpą 37, 38 punktuose nustatytais atvejais skiria ansamblio vadovas iš ansamblio skirtų lėšų.

40. 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 (įvaikių), 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.

VIII SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES BEI VIRŠVALANDINĮ DARBĄ

41. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

42. Viršvalandžiai – tai laikas, kada darbuotojas faktiškai dirba viršydamas laiko režimo jam nustatytą darbo dienos (pamainos) ar apskaitinio laikotarpio bendrą darbo laiko trukmę.

43. Ansamblio vadovas viršvalandinius darbus gali nurodyti dirbti tik su darbuotojo sutikimu, išskyrus tokius išimtinius atvejus, kai:

43.1. dirbant visuomenei būtinus nenumatytus darbus ar siekiant užkiršti kelią nelaimėms, pavojams, avarijoms ar likviduoti jų skubiai šalintinas pasekmės;

43.2. būtina užbaigti darbą ar pašalinti gedimą, dėl kurio didelis darbuotojų skaičius turėtų nutraukti darbą ar sugestų medžiagos, produktai ar įrenginiai.

44. Per septynių paeiliui einančių kalendorinių dienų laikotarpį negali būti dirbdama ilgiau kaip aštuonias valandas viršvalandžių, nebent darbuotojas savo sutikimą dirbti iki dvylikos valandų viršvalandžių per savaitę išreikštų raštu. Tokiais atvejais negali būti pažeista maksimali vidutinė keturiasdešimt aštuonių valandų darbo laiko trukmė per savaitę, skaičiuojant per apskaitinį laikotarpį. Maksimali viršvalandžių trukmė per metus – vienas šimtas aštuoniasdešimt valandų.

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

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

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

48. 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.

49. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginți iš šio straipsnio 47 – 49 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

IX SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS, ATLIKUS DARBUOTOJŲ (IŠSKYRUS ATLIKĖJŲ) VEIKLOS VERTINIMĄ

50. Pareiginės algos kintamoji dalis nustatoma vadovo įsakymu atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimo rezultatus pagal darbuotojui nustatytą metinių užduočių įvykdymą ir kvalifikaciją.

51. Darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti ansamblio darbuotojų (išskyrus atlikėjų) praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

52. Darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbuotojo pareigas ansamblyje.

53. Metinės veiklos užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai darbuotojui turi būti nustatyti ir veikla įvertinama kiekvienais metais iki vasario 28 dienos, o einamaisiais metais priimant darbuotoją – per vieną mėnesį nuo priėmimo į pareigas dienos. Jeigu priėmus į pareigas darbuotoją iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos lieka mažiau nei 6 mėnesiai, tokiam darbuotojui metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nustatomi kitiems metams iki kitų metų vasario 28 dienos, o einamiesiems metams siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nenustatomi.

54. Metinės veiklos užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius darbuotojams nustato ir kasmetinę veiklą vertina tiesioginis jų vadovas.

55. Darbuotojų metinė veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Lietuvos Respublikos kultūros ministro patvirtintais veiklos vertinimo tvarkos aprašais bei kintamosios dalies nustatymo kriterijais, susijusiais su darbuotojo praėjusių metų veiklos vertinimu (įvykdytų metinių užduočių sudėtingumas, apimtis, nauda įstaigos ir struktūrinio padalinio, kuriame darbuotojas dirba, veiklai, darbuotojo rodyta aukšta kvalifikacija atliekant užduotis (visapusiškas informacijos valdymas, efektyvus darbo laiko paskirstymas, racionaliausio užduočių atlikimo būdo (metodo) pasirinkimas ir pan.).

56. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir ansamblio vadovo sprendimu:

56.1. darbuotojui vieneriems metams nustatoma kintamoji dalis, taikant iki 40 procentų pareiginės algos;

56.2. darbuotojui gali būti taikomos aprašo 29 punkte nustatytos skatinimo priemonės.

57. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir ansamblio vadovo sprendimu, darbuotojui vieneriems metams nustatoma kintamoji dalis, taikant iki 30 procentų pareiginės algos.

58. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir ansamblio vadovo sprendimu, darbuotojui vieneriems metams nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas (gavus darbuotojo raštišką sutikimą), tačiau ne mažesnis, negu tai pareigybei nustatytas mažiausias pareiginės algos koeficientas.

59. Ansamblio vadovas, gavęs iš tiesioginio vadovo darbuotojų vertinimą, per 10 darbo dienų priima sprendimą pritarti ar nepritarti tiesioginio vadovo siūlymams. Šis sprendimas galioja vienerius metus. Jeigu ansamblio vadovas priima sprendimą neįgyvendinti siūlymo nurodyto veiklos vertinimo išvadoje, darbuotojo iki vertinimo nustatytas pareiginės algos dydis nesikeičia.

60. Darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo vertinimo turi teisę skųsti darbo ginčų nagrinėjimo nustatyta tvarka.

X SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS, ATLIKUS ATLIKĖJŲ VEIKLOS VERTINIMĄ

61. Pareiginės algos kintamoji dalis nustatoma vadovo įsakymu atsižvelgiant į einamųjų metų veiklos vertinimo rezultatus pagal atlikėjų nustatytą metinių/ketvirtinių/mėnesinių) užduočių įvykdymą ir kvalifikaciją.

62. Darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti įstaigos atlikėjų einamųjų kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines/ketvirtines/mėnesines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

63. Atlikėjų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Lietuvos Respublikos kultūros ministro patvirtintais veiklos vertinimo tvarkos aprašais.

64. Atlikėjų – ansamblio darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius ir kurių pareigybių sąrašą tvirtina Lietuvos

Respublikos kultūros ministras, pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo einamųjų metų vykdomos kūrybinės veiklos užduočių ir vertinimo rodiklių:

64.1. kūrybinės veiklos užduotys ir pareiginės algos kintamoji dalis atlikėjams nustatomos atsižvelgiant į ansamblio koncertinių programų kūrimo ir koncertinės veiklos sezoniškumą einamųjų metų bėgyje;

64.2. prieš pradėdant naujos programos pastatymo darbus kalendorinio mėnesio pradžioje, tiesioginis atlikėjų grupės vadovas, suderinęs su meno vadovu ir konkrečiais atlikėjais, atsižvelgdamas į ruošiamos programos reikalavimus, suformuoja ir paskirsto kūrybinės veiklos užduotis. Pasirašytinai supažindina su jomis konkrečius atlikėjus ir pateikia ansamblio vadovui tvirtinti. Priklausomai nuo kūrybinės užduoties pobūdžio, algos kintamoji dalis gali būti siūloma vieno arba kelių mėnesių laikotarpiui;

64.3. mėnesio pabaigoje, atlikėjams įvykdžius kūrybinės užduotis, tiesioginis grupės vadovas, suderinęs su meno vadovu, ansamblio vadovui raštu teikia siūlymą dėl atlikėjų įvertinimo. Siūlyme nurodydamas konkrečius atliktus darbus, jų kiekį, kokybę ir siūlomą skirti algos kintamosios dalies dydį;

64.4. ansamblio vadovas, įvertinęs ir pritaręs siūlymams, pareiginės algos kintamosios dalies dydį atlikėjams patvirtina įsakymu, kuriame nurodoma konkrečių užduočių įvykdymo kokybė, kiekis ir mokėjimo terminas neviršijant ansambliui darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

65. Atlikėjų, kurių pareiginės algos kintamosios dalies dydžius ansamblio vadovas nustato pagal įvykdytas metines užduotis remdamasis šiuo darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkos aprašu, kintamoji pareiginės algos dalis nustatoma ansamblio vadovo įsakymu metams laiko.

66. Kintamoji dalis atlikėjams gali siekti iki 160 procentų pareiginės algos, neviršijant ansambliui skirtų lėšų darbo užmokesčiui ir nurodant mokėjimo terminą.

67. Atlikėjų veiklos vertinimas ansamblio vadovo sprendimu, priklausomai nuo konkretaus atlikėjo funkcijų, gali būti atliekamas nustatant lūkesčius (atlikėjų grupei lūkesčiai nustatomi identiška).

68. Veiklos vertinimą atliekant lūkesčių nustatymo būdu, atlikėjui ar atlikėjų grupei lūkesčiai nustatomi priklausomai nuo viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atliekamų vaidmenų ar kūrinių sudėtingumo, reikšmės ir (ar) jų kiekio. Jeigu veiklos vertinimo periodiškumas yra vienas ar keli mėnesiai, kiekvienam iš šių laikotarpių gali būti nustatomi identiški lūkesčiai. Siektinų rezultatų vertinimo rodikliai gali būti kiekybiniai, kokybiniai, laiko ir (ar) kiti, jie turi būti aiškiai suformuluoti ir leidžiantys tinkamai įvertinti, ar pasiektas konkretus rezultatas.

69. Atlikėjų ar atlikėjų grupės veikla (viršijanti lūkesčius; atitinkanti lūkesčius; iš dalies atitinkanti lūkesčius, neatitinkanti lūkesčių) vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Lietuvos Respublikos kultūros ministro patvirtintais veiklos vertinimo tvarkos aprašais.

XI SKYRIUS

APMOKĖJIMAS DARBUOTOJO LIGOS ATVEJU

70. Ligos, profesinės reabilitacijos, motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros išmokos skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas nustato LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas.

71. Ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatai patvirtinti LR Vyriausybės 2001 m. sausio 25 d. nutarimu Nr. 86 „Dėl ligos ir motinystės socialinio draudimo pašalpų nuostatų patvirtinimo“.

72. Ligos pašalpą už pirmąsias dvi kalendorines nedarbingumo dienas moka ansamblis. Pašalpos dydis už dvi pirmąsias kalendorines dienas yra 77,58 procentų pašalpos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto LR Vyriausybės nustatyta tvarka. Nuo trečiosios kalendorinės nedarbingumo dienos ligos pašalpą moka Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinis skyrius.

XII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

73. Darbo apmokėjimo sistema keičiama ansamblio vadovo įsakymu.

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

75. Įsigaliojus Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymui, Darbuotojų pareiginės algos koeficientai perskaičiuojami iki šio įstatymo įsigaliojimo gautą pareiginę algą padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas.

ANSAMBLIO PAREIGYBIŲ LYGIŲ NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

1. Pagrindinių kriterijų aprašymai:

1.1. Išsilavinimo kriterijaus aprašymas:

Išsilavinimo lygis pareigybei nustatomas Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu:

IŠSILAVINIMAS	
Pareigybių lygiai	Aprašymas
V	Aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikacinis laipsniu arba baigus vientisąsias studijas įgytas magistro kvalifikacinis laipsnis
IV	Aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikacinis laipsniu ar aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikacinis laipsnis
III	Aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų
II	Vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;
1	Netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai

1.2. Darbo patirties veiklos srityje/vadovaujamo darbo patirties kriterijaus aprašymas:

Darbo patirtis veiklos srityje apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos nebūtinai toje pačioje įstaigoje, bet per visą darbinę karjerą visų rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose.

Vadovaujamo darbo patirtimi laikoma patirtis, vadovaujant organizacijai, padaliniui ar asmenims, taip pat patirtis, vykdant asmenų, vadovaujančių organizacijai, padaliniui ar asmenims, pavadavimo funkcijas bei patirtis, vykdant funkcijas, kuriose reikia organizuoti, koordinuoti ir kontroliuoti asmenų grupės darbą (pvz., darbas, atliekant nuolatinio pobūdžio vadovavimo funkcijas).

1.3. Veiklos sudėtingumo kriterijaus aprašymas:

Veiklos sudėtingumo lygis (apimtis) apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis:

- atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (nesudėtinga užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes; mažos apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro nereikšmingą įtaką ansamblio veiklai ir (ar) rezultatams);
- atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta, kai instrukcijos, metodikos, teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant instrukciją, metodą, teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas); vidutinės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką padalinio ir (ar) ansamblio veiklai ir (ar) rezultatams);
- atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (ansamblyje ir už ansamblio ribų); didelės apimties užduotis – tokia, kurios

atlikimas daro reikšmingą įtaką visos ansamblio veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už ansamblio ribų.

VEIKLOS SUDĖTINGUMAS	
Pareigybių lygiai	Aprašymas
V	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis (savarankiškai).
IV	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (savarankiškai).
III	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai).
II	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (savarankiškai).
I	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis su pagalba ir kt.

1.4. Atsakomybės lygio kriterijaus aprašymas:

Vykdam atsakomybių lygių analizę nustatomos pareigybių, dalyvaujančių ansamblio veiksmuose, veiklose bei veiklos srityse ir atitinkamai priskiriami jų atsakomybių lygiai. Atsakomybių analizei lentelėje pateikti siūlomi naudoti atsakomybių lygių aprašymai.

Analizuojamos funkcijos atlikime pagrindinį vaidmenį, t. y. pagrindinį atsakomybės poveikį – A1 lygis, gali turėti tik viena pareigybė. Efektyvioje funkcijų vadyboje pagrindinė atsakomybė negali būti padalinta kelioms pareigybėms, todėl A1 lygis turi būti priskirtas tik vienai pareigybei vienos nagrinėjamos veiklos ar veiksmo lygyje.

Nustačius pagrindinę atsakomybę detalizuojama, kurios pareigybės savo darbu tiesiogiai prisideda prie šio veiksmo ar veiklos rezultato kūrimo. Šiuo atveju pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams – A2 lygis. Bendros atsakomybės lygį gali turėti kelios pareigybės, dalyvaujančios procese. Galimai neefektyvios veiklos požymis yra tai, kai bendrą atsakomybę dalinasi daugiau pareigybių, nei būtina tinkamam funkcijos/veiklos atlikimui (pvz., daugiau nei trys), kas parodo, kad į veiklos rezultato kūrimą įtrauktas perteklinis pareigybių kiekis. Nustatant A2 atsakomybės lygį, vertinama, kas iš tikrųjų su A1 lygio atsakomybę turinčia pareigybe kartu atlieką šį darbą. Dažnai A2 atsakomybės lygio pareigybė yra pavaduojanti A1 lygio pareigybę.

Pareigybėms, kurių darbo rezultatas yra netiesiogiai panaudojamas pagrindinio funkcijos/veiklos rezultato pasiekimui, ir kurios turi aiškinamąjį, patariamąjį ar palaikantį poveikį kitų pareigybių priimamiems sprendimams ir pasiekiamam rezultatui, yra priskiriamas atsakomybės lygis B. Šios atsakomybės lygį turinčios pareigybės darbo rezultatai yra naudojami nagrinėjamos funkcijos rezultato kūrimui.

Pareigybės, kurios dalyvauja rezultatų pasiekime netiesiogiai bei turi tolimą atsakomybės poveikį pagrindinės analizuojamos funkcijos/veiklos rezultatui, turi C atsakomybės poveikio lygį. Tai gali būti duomenų analitika ir kitų netiesioginių paslaugų, reikalingų kitų pareigybių darbui, teikimas. Ši atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą be suderinimo su jomis.

Pareigybės, priskirtos D atsakomybės lygiui, teikia tik savo turimą informaciją. Faktiškai tokie darbai nėra atliekami pagrindinės užduoties rezultatų pasiekimui.

ANSAMBLIO PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA

Pareigybių lygiai	Ansamblio darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį
I lygis	D lygio pareigybės ((scenos dekoracijų montuotojas, skalbėjas, budėtojas, valytojas)
II lygis	C lygio pareigybės ((kostiumininkas, vairuotojas)
III lygis	B lygio pareigybės specialistai (personalo specialistas, finansų ir apskaitos skyriaus specialistas, orkestro grupės artistas, choro grupės artistas, šokių grupės artistas, orkestro grupės asistentas, choro grupės asistentas, šokių grupės asistentas)
IV lygis	A2 lygio pareigybės (vadovo pavaduotojas, (struktūrinio padalinio (skyrių) vedėjas, meno vadovas, kultūros projektų vadovas, finansų ir apskaitos skyriaus specialistas, kultūrinės veiklos vadybininkas, komunikacijos specialistas, rinkodaros specialistas, scenos pastatymų vadybininkas, žmoniškųjų išteklių valdymo specialistas, administratorius, vyr. dirigentas, režisierius, koncertmeisteris, vyr. chormeisteris, vokalo repetitorius, baletų repetitorius, akompaniatorius, garso režisierius, vyr. baletmeisteris, bibliotekininkas)
V lygis	A1 Vadovas

ANSAMBLIO PAREIGYBIŲ GRUPIŲ STRUKTŪRA

Pareigybių grupės	Ansamblio darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartį
A1	Vadovas
A2	Vadovo pavaduotojas, meno vadovas, struktūrinio padalinio (skyrių) vedėjas, kultūros projektų vadovas, finansų ir apskaitos skyriaus specialistas, kultūrinės veiklos vadybininkas, komunikacijos specialistas, rinkodaros specialistas, scenos pastatymų vadybininkas, žmogiškųjų išteklių valdymo specialistas, administratorius, vyr. dirigentas, režisierius, koncertmeisteris, vyr. chormeisteris, vokalo repetitorius, baleto repetitorius, akompaniatorius, garso režisierius, vyr. baletmeisteris, bibliotekininkas
B	Specialistai (personalo specialistas, finansų ir apskaitos skyriaus specialistas, orkestro grupės artistas, choro grupės artistas, šokių grupės artistas, orkestro grupės asistentas, choro grupės asistentas, šokių grupės asistentas)
C	Kvalifikuoti darbuotojai (kostiumininkas, vairuotojas)
D	Darbininkai (scenos dekoracijų montuotojas, skalbėjas, budėtojas, valytojas)

Koncertinės įstaigos valstybinio dainų ir šokių ansamblio „Lietuva“ darbo apmokėjimo sistemos nustatymo tvarkos aprašo 4 priedas

ANSAMBLIO DARBUOTOJŲ PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Darbuotojų minimalūs-vidutiniai- maksimalūs pareiginės algos koeficientai
1.	Vadovas		1,29–2,63–3,98
2.	Vadovo pavaduotojas	A	1,04–2,38– 3,73
3.	Struktūrinio padalinio vadovas (vedėjas)	A	0,88–2,28– 3,68
4.	Specialistas	A	0,67–2,08–3,50
		B	0,62–2,00—3,39
5.	Kvalifikuotas darbuotojas	C	0,57–1,84–3,11
6.	Darbininkai		MMA