

PATVIRTINTA
Šalčininkų rajono turizmo ir
jaunimo centro direktoriaus
įsakymu Nr. ĮT 2024-2

**ŠALČININKŲ RAJONO TURIZMO IR JAUNIMO CENTRO DARBUOTOJŲ,
DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS
APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Šalčininkų rajono turizmo ir jaunimo centro (toliau – Įstaigos) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį (toliau – darbuotojai), darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, pareiginės algos kintamosios dalies, priemonių, išmokų, premijų, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas arba Įstatymas).

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme apibrėžtas sąvokas.

**II SKYRIUS
PAREIGYBIŲ LYGIAI**

4. Darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

1) A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

a) A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

b) A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu, taip pat mokytojų, baleto artistų ir šokėjų bei kilnojamųjų kultūros vertybių restauratorių pareigybės;

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

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

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

**III SKYRIUS
PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOS DALIES NUSTATYMO TVARKA IR SĄLYGOS**

5. Darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus pareiginės algos baziniam dydžiui, kurį tvirtina Lietuvos Respublikos Seimas.

6. Darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma, atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

6.1. veiklos sudėtingumą;

6.2. darbo krūvį;

- 6.3. atsakomybės lygį;
- 6.4. papildomų įgūdžių ar žinių turėjimą;
- 6.5. savarankiškumo lygį;
- 6.6. darbo funkcijų įvairovę.

7. Atsižvelgiant į biudžetinių metų Įstaigos finansines galimybes ir Savivaldybės tarybos patvirtintą įstaigos darbo užmokesčio fondą, darbuotojams nustatyti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami pagal šiuos kriterijus:

7.1. už veiklos sudėtingumą (intensyvumas, įtampa, būtinos specialiosios žinios) iki 1 koeficiento;

7.2. už darbo krūvį iki 1 koeficiento;

7.3. už atsakomybės lygį (priimamų sprendimų įtaką darbovietėje dirbantiems ir / ar tretiesiems asmenims) iki 1 koeficiento;

7.4. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą (psichologinė nervinę įtampa, sąlygos atliekamo darbo pobūdžio, darbo pavojingumas) iki 1,5 koeficiento.

8. Įstaigos pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal Aprašo 1, 2 ir 3 priedus, vadovaujantis Aprašo 6 punkte nustatytais kriterijais bei atsižvelgiant į pareigybės lygį ir 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.

9. Darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimalios mėnesinės algos dydžio, darbininkų, dirbančių pagal suminę darbo laiko apskaitą – taikant minimalų valandinį tarifinį atlygį.

10. Darbuotojų profesinio, vadovaujamojo darbo patirtis nustatoma įvertinus darbuotojų asmens bylose esančius duomenis. Kilus abejonių dėl darbuotojo profesinio, vadovaujamojo darbo patirties, įgytos kitose darbovietėse, darbuotojo, atsakingo už personalo administravimą, prašymu, darbuotojas turi pateikti profesinio, vadovaujamojo darbo patirtį, įgytą kitose darbovietėse, įrodančius dokumentus. Nepateikusiems kitose darbovietėse įgytą profesinio, vadovaujamojo darbo patirtį įrodančių dokumentų, nustatant pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, vertinama darbo patirtis, įgyta Įstaigoje.

11. Darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis sulygstama darbo sutartyje pagal Įstatymo ir šio Aprašo nuostatas. Atitinkamai pareigybės grupei pagal Įstatymą priskirtiems darbuotojams pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas iš naujo: specialistams, kvalifikuotiems darbuotojams – pasikeitus darbuotojų profesinio darbo patirčiai; Naujai į Įstaigą priimamam darbuotojui taikomas pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, nurodytas Aprašo 1, 2 ir 3 prieduose.

12. A1 lygio pareigybių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 20 procentų.

IV SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOSIOS DALIES MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS

13. Darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojams nustatytas metų užduotis, siektinus rezultatus, jų vertinimo rodiklius ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Darbuotojų veikla įvertinama kiekvienais metais iki kovo 1 dienos, jeigu darbuotojo darbo biudžetinėje įstaigoje pradžios data buvo ne vėlesnė negu spalio 1 diena. Jeigu dėl darbuotojo laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių praleidžiamas pirmiau nurodytas terminas, darbuotojo veikla įvertinama per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos.

14. Darbuotojų pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, ir mokama iki darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo.

15. Darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta nuo jo darbo pradžios arba pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ji negali būti didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastovios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo.

16. Tiesioginis darbuotojo vadovas, įvertinęs darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

16.1. **labai gerai**, teikia Įstaigos direktoriui vertinimo išvadą su siūlymu nustatyti darbuotojui pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, ir gali siūlyti skirti premiją pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

16.2. **gerai**, teikia Įstaigos direktoriui vertinimo išvadą su siūlymu nustatyti darbuotojui pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio, pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

16.3. **patenkinamai**, teikia Įstaigos direktoriui vertinimo išvadą su siūlymu nenustatyti darbuotojui pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

16.4. **nepatenkinamai**, teikia Įstaigos direktoriui vertinimo išvadą su siūlymu nustatyti darbuotojui mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu šio Aprašo 1, 2, 3, prieduose tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį ir (ar) profesinę darbo patirtį numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas.

17. Konkreti darbuotojo, išskyrus darbininkus, pareiginės algos kintamoji dalis nustatoma iki darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos. Darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

V SKYRIUS

PRIEMOKŲ, IŠMOKŲ MOKĖJIMO TVARKA BEI SĄLYGOS

18. Įstaigos darbuotojams gali būti mokamos priemokos:

18.1. už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės;

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

18.3. už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuotų raštu, vykdymą, ar už darbą;

18.4. už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.

19. Aprašo 18.1, 18.2, 18.3 papunkčiuose nustatytų priemokų, kurios gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos, suma negali viršyti 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Šių priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Aprašo 18.4 papunktyje nustatyta priemoka gali siekti iki 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio ir gali būti skiriama iki darbo, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, pabaigos.

20. Darbuotojų jubiliejaus proga (kai baigiasi „0“) yra skiriama – 1 MMA (minimalaus mėnesinio atlyginimo) dydžio vienkartinė proginė išmoka.

21. Darbuotojų vestuvių proga yra skiriama – 0,5 MMA (minimalaus mėnesinio atlyginimo) dydžio vienkartinė proginė išmoka.

VI SKYRIUS

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

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

23. Už darbą naktį ir 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 – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis.

24. Už budėjimą darbuotojui mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

25. Dėl planuojamo darbo poilsio ir švenčių dienomis, nakties metu ir viršvalandinį darbą, budėjimą - darbuotojai, suderinę su skyriaus vedėju, jam nesant – su Įstaigos direktoriumi, Dokumentų valdymo sistemoje ne vėliau kaip prieš 2 darbo dienas Įstaigos direktoriui pateikia motyvuotą prašymą. Sprendimas įforminamas direktoriaus įsakymu.

VII SKYRIUS

PREMIJŲ MOKĖJIMO TVARKA BEI SĄLYGOS

26. Įstaigos darbuotojams ne daugiau kaip vieną kartą per metus gali būti skiriamos premijos: atlikus vienkartinės biudžetinės įstaigos veiklai ypač svarbias užduotis; labai gerai įvertinus biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklą; įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį; kitais darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais.

27. Premijos negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Jos skiriamos neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

28. Premija negali būti skiriama darbuotojui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

VIII SKYRIUS

MATERIALINIŲ PAŠALPŲ MOKĖJIMAS

29. Materialinės pašalpos darbuotojams skiriamos šiais atvejais ir tokio dydžio:

29.1. darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo 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, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš Įstaigos biudžeto lėšų;

29.2. mirus darbuotojui, jo šeimos nariams iš Įstaigos lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

30. Darbuotojo mirties atveju prašymą gali pateikti bet kuris pilnametis jo šeimos narys. Jei miręs darbuotojas neturi pilnamečių šeimos narių, prašymą gali pateikti asmuo, kuris rūpinasi laidotuvėmis.

IX SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

31. Klausimai, neaptarti Apraše, sprendžiami vadovaujantis Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu ir kitais teisės aktais.

Šalčininkų rajono turizmo ir jaunimo centro
darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis,
darbo apmokėjimo sistemos aprašo
1 priedas

BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

IR DARBUOTOJŲ minimalūs PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Eil. Nr.	Pareigybė	Pareigybės lygis	Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai ir darbuotojų minimalūs pareiginės algos koeficientai
1.	Biudžetinės įstaigos vadovas		1,29–3,98
2.	Biudžetinės įstaigos vadovo pavadootojas		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 pavadootojas	A	0,83
		B	0,72
5.	Specialistas	A	0,67
		B	0,62
6.	Kvalifikuotas darbuotojas	C	0,57