Nuorašas

KONCERTINĖS ĮSTAIGOS
LIETUVOS VALSTYBINIO SIMFONINIO ORKESTRO
VADOVAS

ĮSAKYMAS DĖL KONCERTINĖS ĮSTAIGOS LIETUVOS VALSTYBINIO SIMFONINIO ORKESTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO

2024 m. gruodžio 17 d. Nr. 1V-
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą 2023 m. gruodžio 14 d. įstatymu Nr. XIV-2341, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 „Dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Lietuvos kultūros ministro 2021 m. gruodžio 21 d. įsakymu Nr. ĮV-1456 patvirtintu nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigos darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašu (2023-12-29 įsakymo Nr. ĮV-1045 redakcija) ir Koncertinės įstaigos Lietuvos valstybinio simfoninio orkestro nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2024 m. gegužės 10 d. įsakymu Nr. ĮV-409 (Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2018 m. balandžio 5 d. įsakymo Nr. ĮV- 348 redakcija) 15.1, 15.2 punktais,

1. T v i r t i n u Koncertinės įstaigos Lietuvos valstybinio simfoninio orkestro darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą (pridedama).
2. N u s t a t a u, kad šis įsakymas įsigalioja nuo 2025 m. sausio 1 d.
3. P r i p a ž į s t u netekusiu galios 2021 m. gegužės 26 d. įsakymą Nr. 1V-15 „Dėl Koncertinės įstaigos Lietuvos valstybinio simfoninio orkestro darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimo“ su visais jo pakeitimais.
4. P a v e d u: teisininkei, Agnei Balčytytei, patvirtintą Koncertinės įstaigos Lietuvos valstybinio simfoninio orkestro darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą paskelbti: skelbimų lentoje ir (arba) Dokumentų valdymo sistemoje DBSIS.

Orkestro vadovas Stasys Pancekauskas

PATVIRTINTA
Koncertinės įstaigos Lietuvos
valstybinio simfoninio orkestro
vadovo įsakymu 2024 m.
lapkričio _ d. įsakymu Nr. 1V-

KONCERTINĖS ĮSTAIGOS LIETUVOS VALSTYBINIO SIMFONINIO ORKESTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato biudžetinės įstaigos Koncertinės įstaigos Lietuvos valstybinio simfoninio orkestro (toliau – Orkestras), kurio savininko teises ir pareigas įgyvendina Lietuvos Respublikos kultūros ministerija, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, kasmetinį veiklos vertinimą, skatinimą, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką.

2. Darbo apmokėjimo sistemą nustato ir tvirtina Koncertinės įstaigos Lietuvos valstybinio simfoninio orkestro vadovas. Prieš Koncertinės įstaigos Lietuvos valstybinio simfoninio orkestro vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti informuojama ir konsultuojamasi su Orkestro padalinių vadovais bei darbuotojų atstovais.

II SKYRIUS
PAREIGYBIŲ GRUPĖS IR PAREIGYBIŲ LYGIAI

PAREIGYBIŲ GRUPĖS

3. Orkestro darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

3.1. Orkestro vadovas ir jo pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

3.2. struktūrinių padalinių vadovai ir jų pavaduotojai, kiti pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

3.3. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

3.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

3.5. darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).

PAREIGYBIŲ LYGIAI

4. Orkestro 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 prilygintu išsilavinimu;

4.1.2. 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;

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.

DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ SĄRAŠAS IR DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ APRAŠYMAI

5. Orkestro vadovas, konsultuodamasis su darbuotojų atstovais, tvirtina Orkestro darbuotojų pareigybių sąrašus. Orkestro vadovas, tvirtindamas Orkestro struktūrą ir pareigybių sąrašą, negali viršyti Kultūros ministro įsakymu Orkestrui nustatyto didžiausio leistino pareigybių skaičiaus.

6. Orkestro vadovas tvirtina Orkestro darbuotojų pareigybių aprašymus, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinta Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokytojus, pareigybių aprašymo metodika.

7. Orkestro darbuotojo pareigybės aprašyme nurodoma:

7.1. pareigybės grupė;

7.2. pareigybės pavadinimas;

7.3. konkretus pareigybės lygis;

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

7.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

III SKYRIUS
DARBO UŽMOKESTIS, DARBUOTOJŲ VERTINIMAS, SKATINIMAS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

DARBO UŽMOKESTIS

8. Orkestro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

8.1. pareiginė alga;

8.2. priemokos;

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

8.4. kintamoji dalis (nuo 2025 m. sausio 1 d. mokama atsižvelgiant į Sistemos „Pareiginės algos kintamoji dalis“ skyrių).

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

9. Orkestro vadovo pareiginę algą nustato Lietuvos Respublikos kultūros ministras, atsižvelgdamas į Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos nustatytoje savo valdymo sričiai priskirtą biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemoje numatytus pareiginės algos nustatymo kriterijus.

10. Orkestro vadovas nustato pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijos narių atlygio už darbą 2023 m. gruodžio 14 d. įstatymo Nr. XIV-2341 1 priede nustatytus minimalius pareiginės algos koeficientus (Sistemos Priedas Nr. 1):

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

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

10.2.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

10.2.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

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

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

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

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

10.2.7. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai.

11. Orkestro darbuotojų pareiginės algos koeficientą pagal Sistemos 10.1. ir 10.2. punktuose numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Orkestro vadovas.

12. Orkestro darbuotojų pareiginė alga, išskyrus darbininkus, nustatoma pareiginės algos koeficientais. 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.

13. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA (minimali mėnesinė alga).

14. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurioms nebūtinas magistro kvalifikacinis laipsnis (išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą).

15. Pareiginės algos koeficientų intervalą sudaro minimali, vidurinė ir maksimali reikšmės. Pareigybės pareiginės algos koeficientų intervalų plotis nustatomas ±25 proc. nuo intervalo vidurinės reikšmės. Pareigybių lygių pareiginės algos koeficientų skirtumas nustatomas intervale nuo 5 proc. iki 25 proc., t. y. žemesnės pareigybės pareiginės algos koeficientų intervalo vidurinė reikšmė yra nuo 5 proc. iki 25 proc. mažesnė už aukštesnės pareigybės pareiginės algos koeficientų intervalo vidurinę reikšmę. Nustatant pareiginės algos koeficientą, papildomai įvertinamas kultūros ir meno darbuotojų nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytas pripažinimas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas tam tikrų profesijų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, darbuotojų aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus, kurių pagrindu Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą 2023 m. gruodžio 14 d. įstatymo Nr. XIV-2341, 1 priede nustatyti pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 100 procentų.

16. Kūrybiniams darbuotojams už nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytą pripažinimą pareiginės algos koeficientas didinamas gali būti didinimas 20 procentų.

17. Orkestro darbuotojo pareiginė alga sulygstama darbo sutartyje pagal įstatymo nuostatas ir šią darbo apmokėjimo sistemą. Pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) šioje Sistemoje numatytais atvejais.

18. Pareiginės algos koeficiento padidinimas Sistemos 14, 15 ir 16 punktuose nustatytais pagrindais negali viršyti 100 procentų Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą 2023 m. gruodžio 14 d. įstatymo Nr. XIV-2341, 1 priede nustatytos pareiginės algos koeficiento dydžio.

PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOJI DALIS

19. Orkestro darbuotojai gali būti skatinami Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų

teisės aktų numatyta tvarka, taikant įstatymo 10 straipsnyje nurodytas priemones.

20. Orkestro darbuotojų, išskyrus muzikantus, veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarka.

21. Orkestro darbuotojai, išskyrus muzikantus, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali būti skatinami kintamąja dalimi, kuri negali viršyti 50 procentų pareiginės algos:

21.1. Įvertinus, kad veikla viršijanti lūkesčius, – nustatant kintamąją dalį ne mažesnę kaip 15 procentų pareiginės algos.

21.2. vertinus, kad veikla atitinkanti lūkesčius, – nustatant kintamąją dalį ne mažesnę kaip 5 procentai pareiginės algos.

22. Orkestro muzikantų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos kultūros ministro patvirtintu nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašu (aktualios redakcijos).

23. Muzikantų veikla vertinama lūkesčių nustatymo būdu:

23.1. kai vertinami individualūs veiklos rezultatai ir pasiekimai;

23.2. kai veikla vertinama pagal per sezoną nustatytų užduočių vykdymą.

24. Muzikantų pareiginės algos kintamąją dalį sudaro viena dalis, nustatoma vertinant lūkesčių nustatymo būdu, įskaitant individualius veiklos rezultatus, pasiekimus ir per sezoną nustatytų užduočių vykdymą. Muzikantų pareiginės algos kintamoji dalis gali siekti iki 2 pareiginės algos pastoviosios dalies.

25. Darbuotojams, kurių veikla trejus metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, svarstoma galimybė nustatyti didesnę pareiginę algą, išskyrus atvejus, kai darbuotojui jau yra nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

26. Kintamoji dalis gali būti nustatyta (iki 20 procentų):

26.1. po darbuotojo išbandymo laikotarpio pabaigos;

26.2. darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, neviršijant iki atostogų galiojusio dydžio.

27. Orkestro darbuotojams, skatinamiems kintamąja dalimi, gali būti taikomos ir kitos įstatyme numatytos skatinimo priemonės.

PRIEMOKOS

28. Orkestro darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos už:

28.1. padalinio vadovo pavadavimą (dėl laikino nedarbingumo, tarnybinės komandiruotės, atostogų ar kt. priežasčių), darbuotojui mokama 30 procentų darbuotojo pareiginės algos dydžio priemoka;

28.2. laikinai nesančių darbuotojų (dėl laikino nedarbingumo, tarnybinės komandiruotės, atostogų ar kt. priežasčių) ar tam tikrų pareigų/funkcijų atlikimą, papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės;

28.3. papildomų raštu suformuluotų pareigų ar užduočių vykdymą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos;

28.4. papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės.

29. Kiekviena priemoka, nurodyta Sistemos 28.2. – 28.4. punktuose, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

30. Darbuotojams paskirtos Sistemos 28 punkte nurodytos priemokos apskaičiuojamos ir mokamos už faktiškai dirbtą laiką.

ORKESTRO DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

31. Vertinama Orkestro vadovo ir darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų (muzikantų – Orkestro sezono) veikla (Sistemos Priedas Nr. 2 ir Priedas Nr. 3, Priedas Nr. 4).

32. Metinės veiklos užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai Orkestro darbuotojams - muzikantams turi būti nustatyti iki spalio 1 d., o kitiems Orkestro darbuotojams – iki vasario 1 d.

33. Orkestro darbuotojų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Lietuvos Respublikos kultūros ministro patvirtintais veiklos vertinimo tvarkos aprašais.

34. Orkestro vadovo veiklą vertina jį į pareigas priimantis asmuo ar jo įgaliotas atstovas.

35. Orkestro darbuotojo veikla vertinama, jei jis per kalendorinius metus ne trumpiau kaip 6 mėnesius vykdė darbo sutartyje numatytas funkcijas.

36. Orkestro darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus. Vertinimą atlieka tiesioginiai vadovai, kurių sprendimai derinami su Orkestro vadovu. Vertinimo sprendimas galioja vienus metus. Orkestro darbuotojai turi teisę kviesti Orkestro darbuotojų atstovus dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

37. Orkestro darbuotojo veiklą vertinantis tiesioginis jo vadovas, darbuotojo veiklą gali įvertinti:

37.1. viršijanti lūkesčius;

37.2. atitinkanti lūkesčius

37.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

37.4. neatitinkanti lūkesčių.

38. Jeigu Orkestro darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir Orkestro vadovo sprendimu gali būti taikoma pasirinktinai viena iš žemiau nurodytų priemonių:

38.1. Orkestro darbuotojui, atsižvelgiant į šios Sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas;

38.2. Orkestro darbuotojui gali būti taikomos Sistemos 45.1.–45.5. punktuose nustatytos skatinimo priemonės;

38.3. Orkestro darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas Orkestre, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui.

39. Jeigu Orkestro darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir Orkestro vadovo sprendimu gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą ir ne daugiau kaip 0,1 didesnį pareiginės algos koeficientą.

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

41. Kai Orkestro darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Orkestro vadovo sprendimu:

41.1. Orkestro darbuotojui, atsižvelgiant į šios Sistemos nuostatas, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas;

41.2. Orkestro darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas Orkestre, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui;

41.3. gali būti sudaromas ne trumpesnis negu 2 mėnesių ir ne ilgesnis negu 6 mėnesių trukmės Orkestro darbuotojo veiklos gerinimo planas (išskyrus teisės aktais nustatomi kiti terminai). Jeigu, pasibaigus Orkestro darbuotojo veiklos gerinimo planui, Orkestro darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Orkestro darbuotojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

42. Neeilinis Orkestro darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas Orkestro vadovo sprendimu šiais atvejais:

42.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su Orkestro darbuotojo veiklos rezultatais;

42.2. Orkestro darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnį pareiginės algos koeficientą;

42.3. Orkestro darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

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

43. Neeilinis Orkestro darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas Sistemos nustatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo Orkestro darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės veiklos gerinimo planas arba kai vertinama muzikantų veikla. Motyvuotas prašymas atlikti neeilinį darbuotojo veiklos vertinimą gali būti pateikiamas Orkestro vadovui ne vėliau likus 2 (dviem) mėnesiams iki vertinimo laikotarpio pabaigos.

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

SKATINIMAS

45. Orkestro darbuotojai, už nepriekaištingą pareigų atlikimą, gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

45.1. padėka;

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

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

45.4. vienkartine pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

45.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip Orkestro darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

46. Prie Sistemos 45.2 – 45.5. punktuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

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

MATERIALINĖS PAŠALPOS

48. Orkestro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš Orkestrui skirtų lėšų.

49. Mirus 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 Orkestrui skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

50. Orkestro darbuotojui materialinė pašalpa skiriama Orkestro vadovo įsakymu iš Orkestrui skirtų lėšų.

IV SKYRIUS ATLYGINIMO MOKĖJIMO TVARKA

51. Darbo užmokestis, atskaičius teisėtas išskaitas ir mokesčius, mokamas darbo metu ne rečiau kaip du kartus per mėnesį: įprastai viena atlyginimo dalis – avansas (iki 40 proc. viso atlyginimo dydžio), darbuotojo prašymu, mokamas einamojo mėnesio 20 dieną už einamąjį mėnesį, o likusi dalis – iki kito mėnesio 8 dienos.

52. Orkestro darbuotojams atlyginimai mokami į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą Esant darbuotojo raštiškam prašymui, darbo užmokestis gali būti mokamas vieną kartą per mėnesį.

53. Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas Lietuvos Respublikos Darbo kodekso nustatyta tvarka.

54. Apie atlyginimų vėlavimą Orkestro vadovas privalo viešai informuoti darbuotojus ne vėliau kaip 2 dienas prieš 51 punkte numatytas mokėjimo dienas ir nurodyti vėlavimo priežastis bei pavėluoto atlyginimo išmokėjimo terminą.

55. Ligos išmoka, kurią moka darbdavys dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, yra apskaičiuota Vyriausybės nustatyta tvarka.

V. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

56. Orkestro darbuotojų darbo apmokėjimo sistema taikoma tiek, kiek ji neprieštarauja Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymui.

57. Darbuotojams, kuriems iki 2025 metais vykstančio veiklos vertinimo sprendimo įsigaliojimo dienos nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, sprendimo įsigaliojimo dieną perskaičiuojamas jam nustatytas pareiginės algos koeficientas, jį atitinkamai padidinant turėtos pareiginės algos kintamosios dalies dydžiu, kuris apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai.

58. Naujai priimamo darbuotojo pareiginės algos koeficientas ir einančių pareigas darbuotojų koeficientų keitimas, esant imperatyviems įstatymuose nustatytiems pagrindams bei kitais atvejais, pareiginės algos koeficientų keitimas, priemokų, išmokų skyrimas ir skatinimas nustatomi Orkestro vadovo įsakymu.

59. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema ir Sistemos priedai keičiami Orkestro vadovo įsakymu.

_____

[3] 2017 m. sausio 17 d. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas Nr. XIII-198 (nauja redakcija 2020 m. sausio 1 d. Nr. XIII-2606).

Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos

1 priedas

Koncertinės įstaigos Lietuvos valstybinio simfoninio orkestro darbuotojų pareigybių lygmenys

Pareigybės lygis struktūroje	Pareigybės grupė	Pareigybės lygis pagal reikalavimą išsilavinimui	Koeficientų reikšmės ir dydžiai		
			Minimali	Vidutinė	Maksimali
IX	Vadovo pavaduotojai, Meno vadovas, vyriausiasis dirigentas	A1	1,91	2,54	3,18
VIII	Struktūrinių padalinių vadovai (ar specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	A2	1,43	1,92	2,40
VII	Struktūrinių padalinių vadovai (ar specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	B	1,36	1,83	2,29
VI	Struktūrinių padalinių vadovų pavaduotojai	A2	1,36	1,83	2,29
V	Struktūrinių padalinių vadovų pavaduotojai	B	1,16	1,56	1,95
IV	Specialistai	A2	0,99	1,33	1,66
III	Specialistai	B	0,84	1,12	1,41
II	Kvalifikuotas specialistas	C	0,63	0,84	1,05
I	Nekvalifikuoti darbuotojai	D	MMA		

Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos
2 priedas

(**Tiesioginio vadovo motyvuoto pasiūlymo darbuotojo, išskyrus įstaigos vadovą, veiklos vertinimo metu forma**)

TIESIOGINIO VADOVO MOTYVUOTAS PASIŪLYMAS DARBUOTOJO VEIKLOS VERTINIMO METU

_____

(darbuotojo, kurio veikla vertinama, vardas, pavardė, įstaigos, jos padalinio pavadinimas, pareigos)

_____Nr. _____
(data)
Vilnius

I SKYRIUS
PASIEKTI VEIKLOS REZULTATAI

PAGRINDINIAI PRAĖJUSIŲ AR EINAMŲJŲ METŲ VEIKLOS REZULTATAI (TOLIAU – REZULTATAI) (pildo darbuotojas, kurio veikla vertinama (toliau – darbuotojas) (aprašomi pagrindiniai pasiekti veiklos rezultatai) 1. 2. ... Veiklos rezultatų įvertinimas: ⁄ 4 – viršijanti lūkesčius (pasiekti rezultatai viršija aptartus lūkesčius) ⁄ 3 – atitinkanti lūkesčius (pasiekti rezultatai iš esmės atitinka aptartus lūkesčius, žymima ir tada, kai darbuotojas nepasiekė aptartų lūkesčių dėl numatytų objektyvių rizikų) ⁄ 2 – iš dalies atitinkanti lūkesčius (pasiekti rezultatai iš dalies atitinka aptartus lūkesčius (ne mažiau kaip 50 proc.) ⁄ 1 – neatitinkanti lūkesčių (rezultatai nepasiekti) Tiesioginio vadovo vertinimas ir galimas komentaras, jeigu jo ir darbuotojo įvertinimas nesutampa:
NEPRIVALOMA DALIS PAGRINDINIAI EINAMŲJŲ METŲ VEIKLOS LŪKESČIAI (TOLIAU –LŪKESČIAI) (aprašomi pagrindiniai einamųjų metų veiklos lūkesčiai) 1. ... 2. ...
RIZIKA, KURIAI ESANT VEIKLOS REZULTATAI GALI BŪTI NEPASIEKTI

(pildo darbuotojas, kurio veikla vertinama Dėl kokių aplinkybių nepasiekti veiklos rezultatai ir neįgyvendinti lūkesčiai? Galimas tiesioginio vadovo komentaras dėl rizikų:

II. SKYRIUS
PASIEKTŲ REZULTATŲ, VYKDANT VEIKLĄ, VERTINIMAS

VEIKLOS REZULTATŲ VERTINIMO KRITERIJAI:	Pažymimas atitinkamas langelis 4 – viršija lūkesčius (kriterijus viršijamas) 3 – atitinka lūkesčius (žymima ir tada, kai kriterijus nepasiektas dėl numatytų objektyvių rizikų 2 – iš dalies atitinka lūkesčius (iš dalies tenkinamas kriterijus (ne mažiau kaip 50 proc.) 1 – neatitinka lūkesčių (kriterijus netenkinamas)	Įrašomas vertinimas ir galimas tiesioginio vadovo komentaras, jeigu jo ir darbuotojo vertinimai nesutampa
1. Darbo kokybė (atliktų užduočių atitiktis veiklos standartams ir susitarimams, klaidų ir perdarymų kiekis)	1 ≤ 2 ≤ 3 ≤ 4 ≤	
2. Darbo atlikimas laiku (atliktų užduočių terminų atitiktis nustatytiems terminams ir susitarimams)	1 ≤ 2 ≤ 3 ≤ 4 ≤	
3. Savarankiškumas atliekant darbą (tinkamiausių būdų, kaip atlikti užduotį, pasirinkimas, papildomos pagalbos, reikalingos užduotims atlikti, sprendimams priimti pagal įgaliojimus, kiekis)	1 ≤ 2 ≤ 3 ≤ 4 ≤	
BENDRAS ĮVERTINIMAS (aritmetinis balų vidurkis)	1 ≤ 2 ≤ 3 ≤ 4 ≤	

DARBUOTOJO VEIKLOS ĮVERTINIMAS
(pildo tiesioginis vadovas)

Pažymimas langelis, atitinkantis pasiektų rezultatų vertinimų aritmetinį balų vidurkį (pagrindiniai praėjusių ar einamųjų metų veiklos rezultatai + pasiektų rezultatų, vykdant veiklą, vertinimas ÷ 2)				
Vertinimas	Neatitinkanti lūkesčių ≤	Iš dalies atitinkanti lūkesčius	Atitinkanti lūkesčius	Viršijanti lūkesčius

		≤	≤	≤

VEIKLOS GERINIMO PLANO REZULTATAI
(pildo tiesioginis vadovas)

Tiesioginio vadovo komentaras apie veiklos gerinimo plano įvykdymo rezultatus, jeigu toks planas buvo sudarytas.

III. SKYRIUS
PASIŪLYMAI DARBUOTOJĄ Į PAREIGAS PRIIMANČIAM ASMENIUI
(pildo tiesioginis vadovas)

GALIMI PASIŪLYMAI	Pažymimas vienas variantas
Darbuotojo veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius:	
darbuotojui, atsižvelgiant į įstaigos darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, nustatyti didesnį pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas; tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl pareiginės algos koeficiento dydžio – _____	□
taikyti Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsnio 2 dalyje nustatytas skatinimo priemones:	□
padėką;	□
Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsnio 2 dalies 2 punkto atveju iki 2 pareiginių algų dydžio piniginę išmoką už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (gali būti taikoma ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus); tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl piniginės išmokos dydžio – _____	□
suteikti iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinti darbo laiką; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____	□
skirti vienkartinę piniginę išmoką Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodoma konkreti suma)	□
finansuoti kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodoma konkreti suma)	□
Darbuotoją perkelti į aukštesnes pareigas toje pačioje įstaigoje; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodomos konkrečios pareigos)	□

Darbuotojo veiklą įvertinus kaip atitinkančią lūkesčius:	
darbuotojui, atsižvelgiant į įstaigos darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą ir ne daugiau kaip 0,1 didesnį pareiginės algos koeficientą; tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl pareiginės algos koeficiento dydžio _____	□
Darbuotojo veiklą įvertinus kaip neatitinkančią lūkesčių:	
darbuotojui, atsižvelgiant į įstaigos darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, nustatyti mažesnį pareigybės pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį, negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas; tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl pareiginės algos koeficiento dydžio –	□
darbuotoją perkelti į žemesnes pareigas toje pačioje įstaigoje; tiesioginio vadovo pasiūlymas – _____ (nurodomos konkrečios pareigos)	□
darbuotoją atleisti iš pareigų	□
sudaryti ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planą; tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl veiklos gerinimo plano trukmės – _____ (nurodoma trukmė mėnesiais)	□

Pastabos:

_____

_____

_____

_____		_____
(vadovo ar jo įgalioto asmens pareigos)	(parašas)	(vardas ir pavardė)

Su veiklos vertinimo išvada ir siūlymais susipažinau ir sutinku/nesutinku (ko nereikia, išbraukti)

(nurodyti punktus, su kuriais nesutinka)

_____		_____
(darbuotojo pareigos)	(parašas)	(vardas ir pavardė)

Su veiklos vertinimo išvada ir siūlymais susipažinau ir sutinku/nesutinku (ko nereikia, išbraukti), pokalbyje dalyvavau/nedalyvavau (ko nereikia, išbraukti):		
(darbuotojų atstovavimą įgyvendinančio asmens pareigos)	(parašas)	(vardas ir pavardė)

Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos
3 priedas

(Veiklos vertinimo išvados forma)
Koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras
(įstaigos pavadinimas)

_____
(atlikėjo pareigos, vardas ir pavardė)

VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU IŠVADA
_____Nr. _____
(data)
Vilnius

I SKYRIUS
LŪKESČIAI, PASIEKTI IR PLANUOJAMI REZULTATAI

1. Vertinimo laikotarpio lūkesčiai ir rezultatai

Vertinimo data	Vertinimo laikotarpis	Lūkesčiai	Siektini lūkesčių rezultatai ir jų rodikliai	Rizika, kuriai esant nustatyti lūkesčiai gali būti nepasiekti	Pasiekti rezultatai ir jų rodikliai

II SKYRIUS
VEIKLOS VERTINIMAS IR SIŪLYMAI

2. Veiklos vertinimas ir siūlymai

Vertinimo data	Atlikėjo gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinimas	Veiklos vertinimą atliekančio subjekto siūlymas	Pasiūlymai, kaip atlikėjui tobulinti kvalifikaciją	Veiklos vertinimą atliekančio subjekto parašas	Darbuotojo parašas

Darbo apmokėjimo sistemos 4 priedas

ORKESTRO MUZIKANTŲ VERTINIMO KRITERIJŲ IR NUSTATOMŲ PASTOVIŲJŲ KINTAMŲJŲ DALIŲ DYDŽIŲ UŽ LŪKESČIŲ INDIVIDUALŲ VERTINIMĄ, PASKAIČIAVIMO TVARKA

Orkestro muzikantų (toliau – Muzikantų) **individualų** veiklos vertinimą lūkesčių nustatymo būdu atlieka komisija, kuri vertina kiekvieną muzikantą, atsižvelgdama į sezono repertuaro metu paskirtų meninių užduočių įvykdymą pagal toliau įvardytus lūkesčius (kriterijus):

1. Individuali muzikinė išraiška;
2. Lygus instrumento skambėjimas visais registrais;
3. Gera grojimo technika;
4. Gebėjimas groti solo;
5. Gebėjimas groti ansamblyje;
6. Gebėjimas groti pagal dirigento mostą ir reikalavimus;
7. Tikslus kūrybinių ir muzikinių užduočių įgyvendinimas;
8. Geranoriška ir greita reakcija į pastabas;
9. Sąžiningas ir produktyvus darbas;
10. Kūrybinės ir darbo drausmės laikymasis;
11. Pasiruošimas repeticijoms ir spektakliams individualaus darbo metu;
12. Savarankiškas individualaus meistriškumo lygio kėlimas.

Komisijos nariai, vadovaudamiesi Lietuvos kultūros ministro patvirtintu nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašu (aktualios redakcijos), įvertina kiekvieną artistą pagal išvardytus lūkesčius ir sprendžia dėl kiekvieno jų vertinimo (labai gerai; gerai; patenkinamai; nepatenkinamai).

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras, Vilniaus g. 6-1, Vilnius
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Darbo apmokėjimo sistema
Dokumento registracijos data ir numeris	2024-12-17 Nr. 1V-31
Adresatas	–
Dokumentą pasirašė	Orkestro vadovas Stasys Pancekauskas
Veiksmo atlikimo data ir laikas	2024-12-17 15:29:34
Registratorius	Teisininkas-viešųjų pirkimo specialistas Agnė Balčytytė
Veiksmo atlikimo data ir laikas	2024-12-17 16:18:46
Dokumento nuorašo atspausdinimo data ir jį atspausdinęs darbuotojas	2024-12-17 atspausdino Vyresnysis finansininkas Jelena Alenovičienė

Nuorašas tikras
Koncertinė įstaiga Lietuvos valstybinis simfoninis orkestras
2024-12-17