

PATVIRTINTA
Klaipėdos dramos teatro vadovo 2025 m.
sausio 21 d. vadovo įsakymu Nr. V-
(Pakeista 2026 m. sausio 30 d. įsakymu
Nr. V-)

KLAIPĖDOS DRAMOS TEATRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato biudžetinės įstaigos Klaipėdos dramos teatro (toliau – Teatras), kurio savininko teises ir pareigas įgyvendina Lietuvos Respublikos kultūros ministerija, darbuotojų, išskyrus teatro vadovą, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, kasmetinį veiklos vertinimą, skatinimą, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygas ir tvarką.

2. Teatro vadovo, dirbančio pagal darbo sutartį, darbo apmokėjimo sąlygos ir dydžiai, pareigybės lygiai ir grupės, kasmetinės veiklos vertinimas, skatinimas, materialinių pašalpų mokėjimo sąlygos ir tvarka nustatytos ir patvirtintos 2023 m. gruodžio 14 d. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme Nr. XIV- 2341. Teatro vadovo darbo užmokestį nustato Kultūros ministras.

3. Darbo apmokėjimo sistemą nustato ir tvirtina Klaipėdos dramos teatro vadovas. Prieš Klaipėdos dramos teatro vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti informuojama ir konsultuojamasi su Teatro padalinių vadovais bei darbuotojų atstovais. Darbo apmokėjimo sistema prieinama visiems Teatro darbuotojams susipažinti Klaipėdos dramos teatro internetiniame tinklalapyje www.kdt.lt.

II SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPĖS IR PAREIGYBIŲ LYGIAI

PAREIGYBIŲ GRUPĖS

4. Teatro darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

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

4.2. 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;

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

4.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

PAREIGYBIŲ LYGIAI

5. Teatro darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:

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

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

5.1.2. 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;

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

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

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

DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ SĄRAŠAS IR DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ APRAŠYMAI

6. Teatro vadovas, konsultuodamasis su darbuotojų atstovais, tvirtina Teatro darbuotojų pareigybių sąrašus. Teatro vadovas, tvirtindamas Teatro struktūrą ir pareigybių sąrašą, negali viršyti kultūros ministro įsakymu Teatrui nustatyto didžiausio leistino pareigybių skaičiaus.

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

8. Teatro darbuotojo pareigybės aprašyme nurodoma:

8.1. pareigybės grupė;

8.2. pareigybės pavadinimas;

8.3. konkretus pareigybės lygis;

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

8.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

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

DARBO UŽMOKESTIS

9. Teatro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

9.1. pareiginė alga;

9.2. priemokos;

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

9.4. kintamoji dalis (mokama tik aktoriams, atsižvelgiant į šios Sistemos 19 punktą).

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

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

12. Teatro 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 nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis (išskyrus biudžetinės įstaigų vadovą).

15. 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. Kūrybiniais darbuotojams už nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytą pripažinimą pareiginės algos koeficientas didinamas 20 procentų.

17. Teatro 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.

AKTORIŲ PAREIGINĖS ALGOS KINTAMOJI DALIS

19. Klaipėdos dramos teatro aktoriams, kurie viešai spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, atsižvelgiant į mėnesinio vertinimo rezultatus, kurie nustatomi balų taikymo būdu, t. y. mėnesio paskutinę dieną suskaičiuojami per einamą mėnesį surinkti balai, mokama kintamoji dalis. Balai skiriami už spektakliuose ir kituose Teatro renginiuose viešai atliekamų vaidmenų svarbą ir sudėtingumą. Už pagrindinį vaidmenį skiriami 3 balai, už antraeilį – 2 balai, už vaidmenį masuotėje – 1 balas. Vieno balo vertė – 30 Eur (neatskaičius mokesčių).

20. Sistemos 19 punkte nustatyti kintamosios dalies dydžiai mokami kas mėnesį kartu su aktorių darbo užmokesčiu (pareiginiu atlyginimu).

PRIEMOKOS

21. Teatro darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos už:

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

21.2. 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;

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

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

22. Kiekviena priemoka, nurodyta Sistemos 21.2. – 21.4. punktuose, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

23. Darbuotojams paskirtos Sistemos 21 punkte nurodytos priemokos apskaičiuojamos ir mokamos už faktiškai dirbtą laiką.

TEATRO DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMAS

24. Vertinama teatro vadovo ir darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų (nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų atlikėjų – mėnesio (mėnesių)) veikla (Sistemos Priedas Nr. 2 ir Priedas Nr. 3).

25. Teatro darbuotojų praėjusių metų veikla, jų kompetencija ir pasiekti veiklos rezultatai, bei numatomi veiklos lūkesčiai ateinantiems metams, turi būti nustatomi iki vasario 1 d.

26. Klaipėdos dramos teatro darbuotojų veikla vertinama vadovaujantis veiklos vertinimo tvarkos aprašu¹. Klaipėdos dramos teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veikla vertinama vadovaujantis veiklos vertinimo tvarkos aprašu².

27. Teatro vadovo veiklą vertina jį į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas atstovas.

28. Teatro darbuotojo veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, kurių veikla vertinama, eina darbo sutartyje numatytas pareigas Teatre.

29. Teatro darbuotojų veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus. Teatro darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai. Teatro vadovas, gavęs iš tiesioginių vadovų darbuotojų įvertinimą, per 5 darbo dienas priima

¹ 2024 m. sausio 3 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 6 „Dėl valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

² 2021 m. gruodžio 21 d. Lietuvos Respublikos kultūros ministro įsakymas Nr. IV-1456 (aktuali redakcija 2023 m. gruodžio 29 d. įsakymas Nr. IV-1045) „Dėl nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

sprendimą pritarti ar nepritarti darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymams. Šis sprendimas galioja vienus metus. Teatro darbuotojai turi teisę kviešti Teatro darbuotojų atstovus dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą.

30. Teatro darbuotojo veiklą vertinantis tiesioginis jo vadovas, darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

- 30.1. viršijanti lūkesčius;
- 30.2. atitinkanti lūkesčius;
- 30.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;
- 30.4. neatitinkanti lūkesčių.

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

31.1. Teatro 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, arba

31.2. Teatro darbuotojui gali būti taikomos Sistemos 38.1. - 38.5. punktuose nustatytos skatinimo priemonės, arba

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

32. Jeigu Teatro darbuotojo veikla įvertinama kaip **atitinkanti lūkesčius**, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir Teatro 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.

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

34. Kai Teatro darbuotojo veikla įvertinama kaip **neatitinkanti lūkesčių**, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Teatro vadovo sprendimu:

34.1. Teatro 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 mažesnę, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

34.2. Teatro darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas Teatre, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui, arba

34.3. gali būti sudaromas ne trumpesnis negu 2 mėnesių ir ne ilgesnis negu 6 mėnesių trukmės Teatro darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jeigu, pasibaigus Teatro darbuotojo veiklos gerinimo planui, Teatro darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Teatro darbuotojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

35. Neeilinis Teatro darbuotojo veiklos vertinimas Sistemos 36 punkte nustatyta tvarka atliekamas Teatro vadovo sprendimu šiais atvejais:

35.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su Teatro darbuotojo veiklos rezultatais;

35.2. Teatro darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnį pareiginės algos koeficientą;

35.3. Teatro darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

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

36. Neeilinis Teatro darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas Sistemos 35 punkte nustatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo Teatro darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės Teatro darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai Teatro darbuotojas ne trumpiau

kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas Teatre arba kai vertinama nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų atlikėjų veikla. Motyvuotas prašymas atlikti neeilinį darbuotojo veiklos vertinimui gali būti pateikiamas Teatro vadovui ne vėliau kaip iki einamųjų metų lapkričio 1 d.

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

SKATINIMAS

38. Teatro darbuotojai, už nepriekaištingą pareigų atlikimą, gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

38.1. padėka;

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

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

38.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

38.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip Teatro darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.

39. Prie Sistemos 38.2 – 38.5. punktuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

40. Teatro 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

41. Teatro 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 (įsėsės), 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 Teatrui skirtų lėšų.

42. 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 Teatrui 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.

43. Teatro darbuotojui materialinė pašalpa skiriama Teatro vadovo įsakymu iš Teatrui skirtų lėšų.

IV SKYRIUS ATLYGINIMO MOKĖJIMO TVARKA

44. 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 19 dieną už einamąjį mėnesį, bei kito mėnesio 8 dieną mokama likusi dalis.

45. Teatro darbuotojams atlyginimai mokami į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą.

46. Esant darbuotojo raštiškam prašymui, darbo užmokestis gali būti mokamas vieną kartą per mėnesį.

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

48. Apie atlyginimų vėlavimą Teatro vadovas privalo viešai informuoti darbuotojus ne vėliau kaip 2 dienas prieš 44 punkte numatytas mokėjimo dienas ir nurodyti vėlavimo priežastis bei pavėluoto atlyginimo išmokėjimo terminą.

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

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

50. Klaipėdos dramos teatro darbuotojų darbo apmokėjimo sistema taikoma tiek, kiek ji neprieštarauja Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymui.

51. 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 Teatro vadovo įsakymu.

52. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistema ir Sistemos priedai keičiami Teatro vadovo įsakymu.

Klaipėdos dramos teatro darbuotojų pareigybių lygmenys

Pareigybės lygmuo	Pareigybės lygis	Mažiausias pareiginės algos koeficientas	Didžiausias pareiginės algos koeficientas	Klaipėdos dramos teatro darbuotojų pareigybės
12	A1	1,29	3,98	Teatro vadovas
11	A2	1,2	2,3	Meno vadovas
				Vadovo pavaduotojas teisės ir bendriesiems klausimams
10	A2	1,1	2,3	Kultūros vadybos padalinio vadovas
				Scenos meno techninio padalinio vadovas
				Vyriausiasis finansininkas
9	A2	1,0	2,2	Aktorių trupės vadovas
				Rinkodaros skyriaus vadovas
8	B	1,0	2,1	Dekoracijų ir scenos aptarnavimo skyriaus vadovas
				Spektaklių pastatymo skyriaus vadovas
				Ūkio skyriaus vadovas
				Vyriausiasis administratorius
7	A2	0,9	2,0	Personalo specialistas
				Teisininkas
				Viešųjų pirkimų specialistas
6	A2	0,76	2,0	Aktorius
				Režisieriaus asistentas
5	B	0,73	1,9	Vyriausiasis energetikas
				Vyresnysis finansininkas
				Vyriausiasis garso operatorius
				Vyriausiasis šviesų operatorius
4	B	0,73	1,7	Archyvaras
				Dokumentų valdymo specialistas
				Finansininkas
				Kasininkas-administratorius
				Kultūros projektų koordinatorius
				Kultūros projektų vadybininkas
				Pardavimo vadybininkas
				Projektų rengimo specialistas

				Rinkodaros vadybininkas
				Skaitmeninės rinkodaros vadybininkas
				Tarptautinių kultūros projektų vadybininkas
				Vaikų teatro studijos kuratorius
				Viešųjų ryšių atstovas
3	C	0,71	1,5	Vyriausiasis kostiumininkas
				Vyriausiasis rekvizitininkas
				Vyriausiasis siuvėjas
2	C	0,71	1,3	Budėtojas-gaisrininkas
				Dailininkas- dekoratorius
				Edukatorius
				Garso operatorius
				Grimo dailininkas
				Kostiumininkas
				Muziejaus ir meno archyvo kuratorius
				Rekvizitininkas
				Salės administratorius
				Salės ir scenos įrenginių kėlimo operatorius
				Scenos montuotojas
				Siuvėjas
				Stalius
				Šviesų operatorius
				Titruotojas
				Vairuotojas
				Vairuotojas-tiekėjas
				Vaizdo operatorius
				Vertėjas
				Video operatorius
1	D	MMA		Aplinkos prižiūrėtojas
				Rūbininkas-kontrolierius
				Valytojas

(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)

Klaipėda

**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)	Irašomas 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
	☐	☐	☐	☐

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 didesnę pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę 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 priemonės:		☐
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 iš dalies atitinkančią lūkesčius:	
Tiesioginio vadovo pasiūlymas dėl kvalifikacijos tobulinimo _____	☐
Darbuotojo veiklą įvertinus kaip neatitinkančią lūkesčių:	
darbuotojui, atsižvelgiant į įstaigos darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, nustatyti mažesnę pareigybės pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę, 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)

(Veiklos vertinimo išvados forma)

_____ BĮ Klaipėdos dramos teatras _____
(įstaigos pavadinimas)

_____ Meno ir kūrybos padalinys _____
(padalinio pavadinimas)

(atlikėjo, kurio veikla vertinama, vardas, pavardė, pareigos)

VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU IŠVADA

_____ Nr. _____
(data)
Klaipėda

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

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)

Vertinimo data	Atlikėjo gebėjimų atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas vertinimas (pažymimas tinkamas langelis)	Veiklos vertinimą atliekančio subjekto siūlymas (įrašyti)	Pasiūlymai, kaip atlikėjui tobulinti kvalifikaciją
	Viršijanti lūkesčius ☐	☐ darbuotojui, atsižvelgiant į įstaigos darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, nustatyti didesnę pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas. Komisijos pasiūlymas dėl pareiginės algos koeficiento dydžio – _____ (įrašyti)	
		☐ kitos darbo apmokėjimo sistemoje numatytos skatinimo priemonės: _____ (įrašyti)	
	Atitinkanti lūkesčius ☐	☐ darbuotojui, atsižvelgiant į įstaigos darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą ir ne daugiau kaip 0,1 didesnę pareiginės algos koeficientą.	

	Komisijos pasiūlymas dėl pareiginės algos koeficiento dydžio – _____ (įrašyti)
Iš dalies atitinkanti lūkesčius ☐	☐ Komisijos pasiūlymas dėl kvalifikacijos tobulinimo _____
Neatitinkanti lūkesčių ☐	☐ darbuotojui, atsižvelgiant į įstaigos darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, nustatyti mažesnę pareigybės pareiginės algos koeficientą, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas. Komisijos pasiūlymas dėl pareiginės algos koeficiento dydžio – _____ (įrašyti) ☐ darbuotoją perkelti į žemesnes pareigas toje pačioje įstaigoje. Komisijos 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. Komisijos pasiūlymas dėl veiklos gerinimo plano trukmės – _____ (nurodoma trukmė mėnesiais)

Pastabos:

Komisijos pirmininko vertinimas ir galimas komentaras, jeigu jo ir darbuotojo įvertinimas nesutampa:

Aktorių veiklos vertinimo komisija:

Komisijos pirmininkas

(parašas)_____
(vardas ir pavardė)

Komisijos nariai:

(parašas)_____
(vardas ir pavardė)_____
(parašas)_____
(vardas ir pavardė)_____
(parašas)_____
(vardas ir pavardė)_____
(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)
