



LIETUVOS KINO CENTRO PRIE KULTŪROS MINISTERIJOS DIREKTORIUS

**ĮSAKYMAS
DĖL LIETUVOS KINO CENTRO PRIE KULTŪROS MINISTERIJOS DARBO
APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO**

2024 m. sausio 22 d. Nr. V-18
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 19 straipsnio 3 dalimi, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalimi, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“:

1. Tvirtinu Lietuvos kino centro prie Kultūros ministerijos darbo apmokėjimo sistemą (pridedama).
2. Skelbiu šį įsakymą Lietuvos kino centro prie Kultūros ministerijos interneto svetainėje.
3. Nustatau, kad šis įsakymas įsigalioja 2024 m. sausio 1 d.

Direktorius



Laimonas Ubavičius

PATVIRTINTA

Lietuvos kino centro prie Kultūros
ministerijos direktoriaus

2024 m. sausio 22 d. įsakymu Nr. V-18

LIETUVOS KINO CENTRO PRIE KULTŪROS MINISTERIJOS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos kino centro prie Kultūros ministerijos (toliau – LKC) darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) nustato LKC valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), kriterijus, pagal kuriuos formuojama LKC darbuotojų pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinama ir apdovanojama, nustatoma pareiginė alga atlikus valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ar darbuotojų veiklos vertinimą, materialinių pašalpų mokėjimo tvarka ir sąlygos.

2. Darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857, „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“.

3. Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos atitinka, suprantamos ir vartojamos kaip šios Darbo apmokėjimo sistemos 2 punkte nurodytuose teisės aktuose.

4. Siekiant įgyvendinti Darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, duomenų subjektų duomenys renkami ir saugomi vadovaujantis Asmens duomenų tvarkymo Lietuvos kino centre prie Kultūros ministerijos tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos kino centro prie Kultūros ministerijos direktoriaus 2021 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. V-72 „Dėl Bendrojo duomenų apsaugos reglamento įgyvendinimo“.

II SKYRIUS DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PRINCIPAI

5. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminių padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į PAREIGYBIŲ LYGIUS

6. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos sukūrimui ir veikimui, atsižvelgiant į pareigybės indėlį realizuojant LKC tikslus yra naudojama 5 pareigybių lygių struktūra. Aukščiausia yra 5 grupė, žemiausia – 1 grupė.

7. LKC pareigybių darbo turinio analizei ir grupavimui yra naudojamas vidinio palyginimo tarpusavyje būdas.

8. LKC pareigybės lygio ir pareiginės algos koeficiento nustatymui taikomi tokie kriterijai:

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

8.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės, kuri dalyvauja atliekant analizuojamą funkciją, faktinį atsakomybės poveikio lygį už laukiamą rezultatą, atlikto darbo (veiklos) rezultato įtaka įstaigos veiklai, ar atsakomybė už darbo priemones, finansinius įsipareigojimus, įstatymų tinkamą taikymą, teikiamų paslaugų tinkamo teikimo užtikrinimą, tinkamą struktūrinio padalinio darbą;

8.3. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti valstybės tarnautoją ar darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams;

8.4. profesinio darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių patirtis;

8.5. 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);

8.6. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui, priklausantis nuo problemų lygio;

8.7. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pvz., užsienio kalbos mokėjimas, gebėjimas dirbti specifinėmis IT programomis, ir pan.).

9. Priklausomai nuo pareigybių darbo turinio reikšmingumo pareigybė yra priskiriama pareigybių lygių grupei, kuriai yra nustatytas pareiginės algos intervalas (1 priedas). Pareigybėms grupuoti į lygius LKC direktorius ir LKC už personalo tvarkymą atsakingas darbuotojas atlieka LKC darbuotojų pareigybių vertinimą ir veiklos, siekiant LKC nustatytų tikslų, analizę (pareigybių grupavimą). Pareigybių grupavimo į lygius rezultatai derinami juos pristatant LKC darbuotojų patikėtiniui, kuris yra paskirtas LKC direktoriaus įsakymu ir veikia vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytais reikalavimais.

IV SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS

10. Konkretus pareigybinės algos koeficientas iš pareigybių lygių grupei nustatyto pareiginės algos intervalo nustatomas atsižvelgiant į valstybės tarnautojo ar darbuotojo

individualias kompetencijas:

- 10.1. išsilavinimą;
- 10.2. profesinę darbo patirtį;
- 10.3. veiklos sudėtingumą;
- 10.4. darbo krūvį (intensyvumas neviršijant nustatyto darbo laiko);
- 10.5. atsakomybės lygį;
- 10.6. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą;
- 10.7. savarankiškumo lygį;
- 10.8. darbo funkcijų įvairovę, kai atliekamos skirtingo pobūdžio ar srities funkcijos.

11. LKC valstybės tarnautojo ar darbuotojo profesinė darbo patirtis vertinama, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos pareigybės aprašyme nustatytoms analogiškos funkcijos.

12. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai profesinę darbo patirtį, įgytą kitose darbovietėse, įrodančius dokumentus turi pateikti LKC direktoriui. Nepateikusiems patirtį įrodančių dokumentų, vertinama profesinė darbo patirtis įgyta LKC.

13. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama nustatytą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio.

14. Darbuotojų A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai didinami 20 procentų, o konkretus darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficientas įtvirtinamas pasirašomoje darbo sutartyje pagal 17 punkte išdėstytus reikalavimus.

15. Valstybės tarnautojų ir darbuotojų pareiginės algos koeficientą pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžių intervalus nustato į pareigas priimančias asmuo (2 priedas).

16. Darbuotojų pareiginės algos koeficientai gali būti didinami iki 100 procentų, papildomai įvertinus Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytą tam tikrų profesijų trūkumą Lietuvos Respublikos darbo rinkoje ir darbuotojų aukštą kvalifikacinę kategoriją, nustatytą pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus, gebėjimą atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir kitus funkcijoms atlikti svarbius kriterijus.

17. Dėl darbuotojo pareiginės algos sulygstama darbo sutartyje, kuri sudaroma raštu dviem egzemplioriais, po vieną kiekvienai šaliai. Darbo sutartis, darbuotojui pageidaujant, gali būti sudaroma elektronine forma, šiuo atveju darbo sutartis šalių pasirašoma kvalifikuotu elektroniniu parašu. Sulygta pareiginė alga ar jos nustatymas iš naujo taip pat įforminami LKC direktoriaus įsakymu.

V SKYRIUS PRIEMOKOS

18. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams gali būti skiriamos šios priemokos:

18.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei nustatytas funkcijas:

18.1.1. jei pavedama atlikti viena ar kelios kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei nustatytos funkcijos priemoka negali būti mažesnė nei 10 ir didesnė nei 25 procentai valstybės tarnautojo pareiginės algos ar darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies;

18.1.2. jei pavedama atlikti pusė ar daugiau kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo,

dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei nustatytų funkcijų priemoka negali būti mažesnė nei 25 ir didesnė nei 50 procentų valstybės tarnautojo pareiginės algos ar darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies;

18.1.3. jei pavedama atlikti kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei nustatytas funkcijas pilna apimtimi ar vykdyti skyriaus vedėjo ar LKC direktoriaus funkcijas priemoka negali būti mažesnė nei 30 ir didesnė nei 60 procentų valstybės tarnautojo pareiginės algos ar darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies;

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

18.2.1. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis, įvertinus užduoties sudėtingumą priemoka negali būti mažesnė nei 10 ir didesnė nei 40 procentų valstybės tarnautojo pareiginės algos ar darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies;

18.2.2. kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos:

18.2.2.1. priskirtinos sričiai nustatytai pareigybės aprašyme priemoka negali būti mažesnė nei 10 ir didesnė nei 30 procentų valstybės tarnautojo pareiginės algos ar darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies;

18.2.2.2. nepriskirtinos sričiai nustatytai pareigybės aprašyme priemoka negali būti mažesnė nei 20 ir didesnė nei 40 procentų valstybės tarnautojo pareiginės algos ar darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies;

18.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės priemoka negali būti mažesnė nei 10 ir didesnė nei 30 procentų valstybės tarnautojo pareiginės algos ar darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies;

19. Valstybės tarnautojui ar darbuotojui skiriamų priemonų, nurodytų 18 punkte suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos ar darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies. Priemokos darbuotojui paprastai skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

20. Siekdamas, kad valstybės tarnautojui ar darbuotojui būtų skirta 18 punkte nurodyta priemoka, LKC valstybės tarnautojas ar darbuotojas, aptaręs priemokos pagrindimą ir suderinęs su tiesioginiu vadovu, teikia motyvuotą tarnybinį prašymą LKC darbo apmokėjimo sistemos administravimo komisijai (toliau – Komisija), sudarytai LKC direktoriaus įsakymu, kuriame nurodo konkrečias darbo krūvio padidėjimo priežastis ir mastą, kokias kito darbuotojo funkcijas pavedama atlikti, arba konkrečius papildomus darbus, užduotis ar pareigas už kurių vykdymą siūloma darbuotojui skirti priemoką, jos dydį procentais ir mokėjimo terminą. Prašyme turi būti nurodytas konkretus Darbo apmokėjimo sistemos punktas, kuriuo grindžiamas prašymas. Už darbuotojams pavestų papildomų darbų (užduočių) vykdymo kontrolę atsakingas tiesioginis vadovas. Su raštu pavestomis atlikti papildomomis pareigomis ar užduotimis, nenumatytomis pareigybės aprašyme, darbuotojas supažindinamas per LKC naudojamą dokumentų valdymo sistemą, kurioje patvirtina susipažinimą ne vėliau kaip per 1 darbo dieną po dokumento pateikimo susipažinti.

21. Komisija, sudaryta iš ne mažiau kaip 3 darbuotojų, nagrinėja pateiktus tarnybinius prašymus, įvertina pateiktame tarnybiniame prašyme išdėstytų faktų pagrįstumą, surašo Komisijos posėdžio protokolą, siūlydama skirti priemoką ar išdėstydamas kitus siūlymus pagal Darbo apmokėjimo sistemos nuostatas ir teikia LKC direktoriui. Komisijos siūlymai LKC

direktoriui yra patariamojo pobūdžio. Komisijos sprendimai priimami paprasta balsų dauguma, Komisijos posėdžiai teisėti, jei juose dalyvauja ne mažiau kaip 2/3 komisijos narių. Komisijos narių balsams pasiskirsčius po lygiai, sprendimą lemia Komisijos pirmininko balsas. Komisijos nariai privalo nusišalinti nuo dalyvavimo klausimų svarstyme ir sprendimų priėmimo, jei kyla privačių (asmeninių) interesų konfliktas svarstomu klausimu. Apie tai pažymima posėdžio protokole.

22. LKC direktorius, susipažinęs LKC naudojamose dokumentų valdymo sistemoje su Komisijos protokolu ir jame pateiktu siūlymu, įrašo rezoliuciją dėl pritarimo (nepritarimo) skirti priemokas ir perduoda patarėjui (teisės klausimais) rengti įsakymą dėl priemokos skyrimo.

23. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams gali būti mokama už dalyvavimą LKC, ar kitos valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos įgyvendinamuose projektuose, taip pat veikloje, atliekamoje pagal LKC sudarytas bendradarbiavimo sutartis su tarptautinėmis ar Europos Sąjungos teisės aktais įsteigtomis institucijomis (toliau – veikla pagal bendradarbiavimo sutartis), jeigu šie projektai ar veikla turi konkrečius ir išmatuojamus tikslus, suderinamus LKC misija ir tikslais, ir jiems yra nustatytas įgyvendinimo terminas ir numatytas atskiras biudžetas. Už dalyvavimą Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių, Lietuvos arba bendrai finansuojamuose paramos teikimo ir (arba) Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo projektuose ar veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis iš Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių lėšų mokama pagal projektų ar bendradarbiavimo sutartyse nustatytas sąlygas ir įkainius. Kai sąlygos ir įkainiai nėra nustatyti, mokėjimo už dalyvavimą įgyvendinant projektus ar veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis įkainius nustato LKC direktorius. Už laiką, kurį valstybės tarnautojai ir darbuotojai dalyvauja įgyvendinant projektus ar veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis, už kurį mokama, darbo užmokestis iš valstybės biudžeto lėšų valstybės tarnautojams ir darbuotojams nemokamas.

24. Siekiant valstybės tarnautojams apmokėti už dalyvavimą 23 punkte nurodytuose projektuose, pagal projekte nustatytas apmokėjimo sąlygas, už projekto įgyvendinimą atsakingas asmuo bendradarbiaudamas su patarėju (teisininku) rengia ir derina apmokėjimo įsakymą.

25. Siekiant darbuotojui apmokėti už dalyvavimą 23 punkte nurodytuose projektuose, pagal projekte nustatytas apmokėjimo sąlygas, už projekto įgyvendinimą atsakingas asmuo rengia tarnybinį pranešimą, kuriame nurodoma: projekto pavadinimas, įgyvendinimo trukmė, apmokėjimo sąlygos, kuriam laikotarpiui reikalingas darbuotojo indėlis, vykdomos funkcijos. Tarnybinis pranešimas teikiamas LKC direktoriui.

26. Su darbuotojais dėl darbo projektuose sudaroma projektinio darbo sutartis Darbo kodekso nustatyta tvarka arba apmokama už darbą taip kaip nustatyta projekto įgyvendinimo ar projekto priežiūros sutartyse.

27. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties metu bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų LKC valstybės tarnautojams ir darbuotojams mokama šiame punkte aprašyta tvarka. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, už darbą švenčių dieną, už darbą naktį, už viršvalandinį darbą, darbo laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko. Toks pridedamas darbo laikas prie atostogų skaičiuojamas taip:

- 1) padauginamas dvigubai už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, arba už darbą švenčių dieną;
- 2) padauginamas pusantro karto už darbą naktį arba už viršvalandinį darbą.

28. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties metu bei viršvalandinį darbą, kai vykstama į/iš komandiruotę/-ės, kelionėje faktiškai praleistas laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

29. Papildomas poilsio laikas už 27 ir 28 punktuose numatytą darbą įtvirtinamas LKC direktoriaus įsakyme. Darbuotojas papildomu poilsio laiku už darbą 27 ir 28 punktuose numatytais atvejais paprastai turi pasinaudoti per 3 kalendorinius mėnesius nuo darbo poilsio ir švenčių dienomis, nakties metu bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų paskutinės dienos. Toks papildomas poilsio laikas suteikiamas LKC direktoriaus įsakymu.

VI SKYRIUS SKATINIMAI IR APDOVANOJIMAI

30. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

30.1. padėka;

30.2. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

30.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

30.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip valstybės tarnautojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

30.6. vardine dovana;

30.7. atmintina dovana (suvenyru);

31. LKC direktorius valstybės tarnautojus ir darbuotojus skatina ir apdovanoja šiais atvejais:

31.1. už LKC valstybės tarnautojo tarnybinę veiklą ar darbuotojo veiklą įvertintą kaip viršijančią lūkesčius;

31.2. už išskirtinį indėlį įgyvendinant LKC nustatytus tikslus;

31.3. įstatymo nustatytų švenčių progomis;

31.4. LKC valstybės tarnautojų ir darbuotojų gyvenimo jubiliejinių sukakčių progomis (30, 40, 50, 60 ir 70 gyvenimo metų sukaktys);

31.5. LKC valstybės tarnautojų ir darbuotojų darbo sukakčių progomis kas 5-erius darbo LKC metus, pradedant nuo 5 metų darbo LKC sukakties (pvz. 5, 10, 15, 20 ir t.t. darbo LKC metų sukaktys);

31.6. gimus vaikui.

32. LKC direktoriaus padėka gali būti skiriama 31.1-31.6 papunkčiuose išvardintais atvejais, jei valstybės tarnautojas ar darbuotojas eina pareigas (dirba) LKC ne trumpiau kaip 6 mėn.

33. Kartu su direktoriaus padėka gali būti įteikiama atminimo dovana (suvenyras), kurios vertė negali viršyti 50 Eur.

34. Valstybės tarnautojas ar darbuotojas gimus vaikui skatinamas 300 Eur dovana.

35. Vardinė dovana gali būti skiriama visais 31.1-31.6 papunkčiuose išvardintais atvejais, jei valstybės tarnautojas ar darbuotojas eina pareigas (dirba) LKC ne trumpiau kaip 1 metus. Skiriamos vardinės dovanos vertė visais atvejais negali viršyti 300 Eur:

36. LKC valstybės tarnautojui ir darbuotojui skiriama vardinė dovana:

36.1. jubiliejinių gyvenimo 30, 40, 50, 60 ir 70 metų progomis skiriama vardinė dovana – 200 Eur;

36.2. darbo LKC 5, 10, 15, 20, 25, 30 ir t.t. (kas 5 kalendorinius metus) metų sukakties proga – 100 Eur;

37. LKC valstybės tarnautojai ir darbuotojai skatinami atsižvelgiant į tiesioginio vadovo motyvuotą teikimą LKC direktoriui dėl LKC valstybės tarnautojo ir/ar darbuotojo skatinimo (toliau – teikimas). LKC valstybės tarnautojai ir darbuotojai gali būti skatinami ir be tiesioginio vadovo teikimo, LKC direktoriaus iniciatyva.

38. Teikimas dėl LKC valstybės tarnautojo ir darbuotojo skatinimo turi būti teikiamas LKC direktoriui per LKC naudojamą dokumentų valdymo sistemą.

39. Jei valstybės tarnautojas ar darbuotojas planuojamas skatinti vardine dovana, teikimas turi būti pateiktas ne vėliau kaip prieš 15 dienų iki skatinimo dienos, kitais atvejais ne vėliau kaip prieš 5 dienas iki skatinimo dienos.

40. LKC direktoriaus įsakymo dėl skatinimo projektą rengia LKC patarėjas (teisės klausimais).

41. Darbuotojams gali būti nustatyta kintamoji dalis, bet ne ilgiau kaip iki kito darbuotojo veiklos vertinimo.

42. Valstybės tarnautojai ir darbuotojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą už Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme numatytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos.

43. Už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai valstybės tarnautojai ir darbuotojai gali būti teikiami valstybės apdovanojimui gauti.

44. Apie LKC valstybės tarnautojų ir darbuotojų gautus paskatinimus ir valstybinius apdovanojimus įrašoma į valstybės tarnautojo ir darbuotojo asmens bylą ir į Valstybės tarnautojų registrą.

VII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

45. Valstybės tarnautojo ir darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją ir pasiektus veiklos rezultatus. Valstybės tarnautojų tarnybinė veikla vertinama Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka, Darbuotojų - Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nustatyta tvarka.

46. Valstybės tarnautojo ar darbuotojo tarnybinę veiklą jo tiesioginis vadovas gali įvertinti taip:

46.1. viršijanti lūkesčius;

46.2. atitinkanti lūkesčius;

46.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

46.4. neatitinkanti lūkesčių.

47. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia ir valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimas yra baigiamas, išskyrus atvejus, kai valstybės tarnautojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu tarnybinės veiklos vertinimu.

48. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia arba jam gali būti nustatyta ne mažesnė kaip 5 ir ne didesnė kaip 10 procentų

kintamoji dalis iki kito darbuotojo vertinimo.

49. Kai valstybės tarnautojo ar darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimu, įvertinus LKC finansines galimybes (darbo užmokesčiui skirtas lėšas), valstybės tarnautojui ar darbuotojui gali būti:

49.1. nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažesnę kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu 2 priede tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas;

49.2. pareikšta padėka;

49.3. išmokėta nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant LKC nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius;

49.4. suteikiama iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas;

49.5. išmokama vienkartinė pinigine išmoka;

49.6. finansuojamas kvalifikacijos tobulinimas ne didesne kaip valstybės tarnautojo ar darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

49.7. valstybės tarnautojas perkeliamas į aukštesnes karjeros valstybės tarnautojo pareigas, išskyrus pareigas, kurioms įstatymuose yra nustatyta kadencija. Darbuotojas į aukštesnes darbuotojo pareigas toje pačioje įstaigoje perkeliamas, jei jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jei toks perkėlimas neprieštaruoja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės patvirtintame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas) taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnę pareiginės algos koeficientą, bet ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas;

49.8. apmokamas papildomas sveikatos draudimas iki 1000 Eur vertės;

49.9. apmokamas pasirinkto sporto klubo, treniruočių, ar baseino abonementas arba apmokamos sveikatingumo ar sveikatinimo paslaugas teikiančių paslaugų teikėjų paslaugos iki 1000 Eur;

49.10. darbuotojams nustatoma pareiginės algos kintamoji dalis, kuri gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies:

49.10.1. įvertinus LKC darbuotojo praėjusių metų veiklą kaip viršijančią lūkesčius, iki kito LKC darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo nustatoma pareiginės algos kintamoji dalis ne didesnė kaip 40 procentų pareiginės algos;

49.10.2. įvertinus LKC darbuotojo praėjusių metų kaip atitinkančią lūkesčius, iki kito LKC darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo nustatomas pareiginės algos kintamoji dalis ne didesnė kaip 15 procentų pareiginės algos.

50. Perkėlus LKC darbuotoją į kitas pareigas LKC, jam paliekama vertinimo metu nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis ir mokama iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo.

51. Kai valstybės tarnautojo ar darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau valstybės tarnautojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

52. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu valstybės tarnautoją į pareigas priimančio asmens sprendimu:

52.1. gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, 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;

52.2. gali būti perkeltas į žemesnes pareigas LKC;

52.3. gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės veiklos gerinimo planas. Jei pasibaigus veiklos gerinimo plano terminui valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, jis atleidžiamas iš pareigų.

53. Neeilinis valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas valstybės tarnautoją ar darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu šiais atvejais:

53.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su valstybės tarnautojo ar darbuotojo veiklos rezultatais;

53.2. valstybės tarnautojo ar darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą;

53.3. valstybės tarnautojo ar darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes pareigas;

53.4. kai eilinio valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimo ar darbuotojo veiklos vertinimo metu valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo tarnybinės veiklos gerinimo planas.

54. Neeilinis valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo eilinio valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos gerinimo planas arba jeigu valstybės tarnautojas ar darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas LKC.

55. Atsižvelgiant į neeilinio vertinimo metu tiesioginio vadovo motyvuotą siūlymą, valstybės tarnautojui ar darbuotojui taikomos šio Aprašo 46-53 punktuose nustatytos priemonės.

56. Valstybės tarnautojams ir darbuotojams, kurių tarnybinė veikla ar veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per šiuos 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

57. Valstybės tarnautojas ar darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo pateiktu tarnybinės veiklos ar veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis jį į pareigas priimančią asmenį prašydamas įvertinti tarnybinės veiklos ar veiklos vertinimo objektyvumą ir (ar) pagrįstumą. Jei valstybės tarnautoją ar darbuotoją į pareigas priimančias asmuo nusprendžia, kad valstybės tarnautojo tarnybinė veikla ar darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nepagrįstai, valstybės tarnautojo ar darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį valstybės tarnautojo ar darbuotojo tarnybinės veiklos ar veiklos vertinimą. Valstybės tarnautoją ar darbuotoją į pareigas priimančio asmens išvada dėl valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

VIII SKYRIUS MATERIALINĖS PAŠALPOS

58. LKC darbuotojai, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, pateikia LKC direktoriui

motyvuotą rašytinį prašymą skirti materialinę pašalpą (toliau – prašymas).

59. Kartu su prašymu pateikiami dokumentai, patvirtinantys faktą, kodėl pablogėjo materialinė būklė (toliau – faktą patvirtinantys dokumentai): sveikatos priežiūros įstaigos pažyma (išrašas) apie sveikatos būklę, vaistų įsigijimo arba būtinų mokamų medicininių paslaugų apmokėjimą patvirtinantys dokumentai, šeimos nario mirties liudijimo kopija, pažyma apie stichinę nelaimę, vagystę ir pan. Taip pat pateikiami giminystės, partnerystės ir kt. ryši patvirtinantys dokumentai.

60. Prašymą LKC direktorius nukreipia nagrinėti Komisijai (sudarytai pagal šios Darbo apmokėjimo sistemos 20 punktą).

61. Darbuotojo prašymas bei faktą patvirtinantys dokumentai Komisijoje turi būti išnagrinėti per 5 (penkias) darbo dienas nuo prašymo bei faktą patvirtinančių dokumentų pateikimo LKC dienos.

62. Komisija surašo protokolą, siūlydama skirti materialinę pašalpą bei jos dydį, ir teikia LKC direktoriui. Komisijos siūlymas LKC direktoriui yra rekomendacinio pobūdžio.

63. Darbuotojo prašymas nenagrinėjamas, jeigu jau buvo nagrinėtas klausimas dėl to paties dalyko ir pagrindo bei yra priimtas atitinkamas sprendimas.

64. LKC direktorius, susipažinęs su Komisijos protokole pateiktu siūlymu, įrašo rezoliuciją dėl pritarimo (nepritarimo) skirti materialinę pašalpą bei jos dydį ir nukreipia patarėjui (teisės klausimais) parengti įsakymą dėl materialinės pašalpos skyrimo.

65. Materialinės pašalpos dydis nustatomas kiekvienu konkrečiu atveju išnagrinėjus darbuotojo prašyme nurodytas faktines aplinkybes bei faktus ir (ar) išlaidas patvirtinančius dokumentus.

66. Jeigu darbuotojo materialinė būklė tapo sunki dėl ligos ir jis negali pats pateikti prašymo (arba jam mirus), prašymą gali pateikti darbuotojo šeimos narys. Prašymas nagrinėjamas šios Darbo apmokėjimo sistemos 58–64 punktuose nustatyta tvarka.

67. Mirus darbuotojui, pašalpa išmokama šeimos nariui-paveldėtoju/-jams pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus, jiems pateikus LKC tai pagrindžiančius dokumentus.

68. Materialinė pašalpa gali būti skiriama iki 5 minimalių mėnesinių algų (MMA) dydžio ir mokama iš LKC skirtų lėšų.

IX SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

69. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą valstybės tarnautojui ar darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija/nesiekia tam pareigybių lygiui nustatytą(-o) didžiausią(-io) / mažiausią(-io) pareiginės algos koeficientą(-o), darbo apmokėjimo sistemoje tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į to pareigybių lygio nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

70. Įvertinus LKC finansines galimybes siektina, kad Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede nustatyti minimalūs koeficientai valstybės tarnautojams ir darbuotojams būtų nustatyti iki 2025 m. kovo 1 d.

71. Siekiant suvienodinti valstybės tarnautojų tarnybinio veiklos vertinimo ir darbuotojų veiklos vertinimo galimybes, siektina, kad vykdant darbuotojų vertinimą būtų didinamas koeficientas, o kintamoji dalis nuo 2025 m. vertinant darbuotojo 2024 m. veiklą nebebūtų skiriama.

72. Darbo apmokėjimo sistemoje nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei LKC priskirtoms funkcijoms, bet ne rečiau kaip kas du metus.

73. LKC siekiama, kad darbo užmokesčio fondo susidariusi ekonomija metų pabaigoje (kalendorinių metų gruodžio mėn.) būtų panaudota valstybės tarnautojų ir darbuotojų skatinimui įstatymo nustatytų švenčių progomis (Šv. Kūčių ir Šv. Kalėdų proga).

Lietuvos kino centro prie Lietuvos
Respublikos kultūros ministerijos darbo
apmokėjimo sistemos 1 priedas

PAREIGINĖS ALGOS INTERVALAI

Pareigybės lygis	Intervalo minimumas	Intervalo vidurio reikšmė	Intervalo maksimumas
5	1,82	2,43	3,04
4	1,20	1,7	2,2
3	0,9	1,35	1,8
2	0,8	1,2	1,6
1	0,7	1,05	1,4

Lietuvos kino centro
 prie Lietuvos
 Respublikos kultūros
 ministerijos darbo
 apmokėjimo sistemos
 2 priedas

PAREIGYBIŲ LYGIŲ GRUPĖS

Lygis	Vadovybė	Administracija	Filmų gamybos skyrius	Filmų sklaidos, informacijos ir paveldo skyrius
5	Direktorius			
4		Patarėjas (finansų apskaitai)	Skyriaus vedėjas	Skyriaus vedėjas
		Patarėjas (teisės klausimais)		
3		Projektų vadovas	Patarėjas	Patarėjas
		ES programos „Kūrybiška Europa“ MEDIA paprogramės koordinatorius		
2		Administratorius	Vyriausiasis specialistas	Vyriausiasis specialistas
1		Finansų specialistas ¹		Projekto administratorius
				Vyriausiasis specialistas (A)

¹ nuo 2024 m. sausio 29 d.