

PALANGOS SPORTO CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

Darbo apmokėjimo sistema (toliau – DAS) nustato gaires bei kriterijus, pagal kuriuos formuojami biudžetinės įstaigos Palangos sporto centro (toliau – PSC) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, darbuotojams mokama kintamoji dalis, jie skatinami, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo veiklos vertinimą. DSA taikoma visam PSC personalui, o mokytojams (išskyrus trenerius), kurių darbas laikomas pedagoginiu, DAS nuostatos taikomos tiek, kiek jų nuostatos atitinka Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nuostatas, reglamentuojančias pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas. DAS parengta vadovaujantis Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymu), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. Nr. 857 patvirtinta Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacija (toliau – Rekomendacija) ir taikomos tiek, kiek to nereglementuoja kiti atskirų sričių įstaigų veiklą reglamentuojantys įstatymai. DAS nustatoma, siekiant tinkamai pasirengti naujos redakcijos Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme įtvirtintų reikalavimų įgyvendinimui, prieinama susipažinti visiems darbuotojams. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka. DAS vartojamos sąvokos atitinka Darbo kodekso sąvokas.

1. Įstaigos DAS apima:

1.1. Pagrindinius principus.

Pagrindiniai principai. 1 lentelė

Vidinis teisingumas	Įstaigoje užtikrinama, kad už panašią ar vienodą vertę sukuriantį darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis
Išorinis konkurencingumas	PSC darbuotojai turi teisę gauti konkurencingą darbo užmokestį, atsižvelgiant į jų kompetencijas, funkcijas, atsakomybes
Aiškumas	Darbuotojai informuojami, kaip nustatomas jų darbo užmokestis ir nuo kokių darbo rezultatų, kompetencijų ir kvalifikacijos priklauso jo dydis.
Skaidrumas ir atvirumas	PSC užtikrina DAS skaidrumą ir atvirumą, viešina darbo užmokesčio nustatymo kriterijus. Vadovai aiškiai ir suprantamai aiškina savo priimamus sprendimus.
Lygios galimybės ir nediskriminavimas	Sprendimai dėl darbo užmokesčio turi būti priimami remiantis DAS ir kituose teisės aktuose (įskaitant, bet neapsiribojant, lygias galimybes reglamentuojančiais teisės aktais) išdėstytomis nuostatomis

1.2. Įstaigos taikomus pareigybių grupavimo į pakopas būdus;

1.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus ir jų aprašymą;

1.4. įstaigos pareigybių struktūrą;

1.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;

1.6. priemokų ir skatinimo skyrimo tvarką, priemokų dydžius;

1.7. kintamosios dalies (jei tokia darbo užmokesčio sudėtinė dalis yra numatyta darbuotojams) dydžius ir skyrimo tvarką;

1.8. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimą, tvarką;

1.9. pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais, nei nurodyta Rekomendacijų 4.8 papunktyje, atvejais sąlygas ir tvarką;

1.10. įstaigos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo tvarką.

2. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, 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 šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS

ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS IR STRUKTŪROS KŪRIMAS

3. Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausios iki aukščiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį įstaigos vertės kūrime, t. y. vaidmenį įgyvendinant veiklos tikslus. Pareigybei lygis priskiriamas įvertinus pareigybei reikalingą darbo patirtį, išsilavinimą, veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir savarankiškumo lygį, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms turėjimą, darbo sąlygas ar kitus kriterijus. Aukščiausias yra 6 lygis, žemiausias – 1 lygis (2 lentelė).

4. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama įstaigos vadovo pareigybė. Įstaigos vadovui pareiginės algos koeficiento dydį nustato tiesioginis vadovas. Grupuojant pareigybes į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Rekomendacijų 15.2 punkte, PSC pareigybių pakopų skaičių lemia įstaigos skirtingas funkcijas atliekančių pareigybių skaičius. Darbo apmokėjimo sistemos pagrindas yra pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius. Pareigybių struktūra skelbiama viešai PSC interneto svetainėje, o DAS prieinama visiems įstaigos Administracijoje bei siunčiant informaciją el. pašto adresu, nurodytu darbuotojo darbo sutartyje.

5. Pareigybės į pakopas grupuojamos taip:

5.1. įstaigos pareigybės grupuojamos į pakopas išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės ir vadovaujantis įstaigos pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

5.2. pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis įstaigos pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais. Panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių pakopą, pareigybių pakopoje sugretintos pareigybės ne visada bus palyginamos savo funkcijomis, pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus. Skirtingų padalinių pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių struktūrą pirminiame rangavime priskirtas į skirtingas pakopas, padarius išvadą, kad jos panašios ar kad jų pareigybės aprašymuose nustatytos funkcijos skiriasi nedaug.

5.3. galutinė pareigybių struktūra suformuojama atlikus pirmiau nurodytus veiksmus ir pristatoma bei aptariama vadovų komandoje, prireikus atitinkamai koreguojama;

5.4. įstaigos pareigybių struktūra (2 lentelė) peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba priskiriamos naujos funkcijos) arba kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra įstaigoje.

Pareigybių struktūra. 2 lentelė.

Pareigybės lygis	Pareigybių priskyrimo lygiams kriterijai
6	Pareigybei pavesta vadovauti Palangos sporto centrui
5.	Pareigybei pavesta pavaduoti direktorių, susijusi su įstaigos politikos formavimu vienoje ar keliose srityse ir (ar) padėti vadovui formuoti strateginius ar su tarptautinių santykių vystymu (plėtojimu) susijusius sprendimus darbuotojui pavestose valdymo srityse <i>arba</i> vadovavimas pavaldiniams ir vykdančiam bendrąsias funkcijas.
5.1	Pareigybė reikalauja aukštos kompetencijos - profesionalumo, gebėjimo savarankiškai rengti sprendimus ir (ar) teikti siūlymus dėl įstaigos veiklos formavimo ir (ar) prireikus konsultuoti vadovybę tam tikros srities klausimais, vykdyti ir (ar) organizuoti projektinę veiklą ir koordinuoti procesus, susijusius su šių sprendimų įgyvendinimu, ar vykdančiam bendrąsias funkcijas, vykdyti tiesioginį darbą su bendruomenės nariais, ir (ar) telkti partnerius ir rėmėjus, ir (ar) kurti PSC viešąjį įvaizdį. Pareigybės priskiriamos A lygiui.
5.2	Pareigybė reikalauja aukštos kompetencijos - profesionalumo, gebėjimo savarankiškai rengti sprendimus ir (ar) teikti siūlymus dėl įstaigos veiklos formavimo ir (ar) prireikus konsultuoti vadovybę sportinio ugdymo srities klausimais, vykdyti ir (ar) organizuoti projektinę veiklą ir koordinuoti procesus, susijusius su šių sprendimų įgyvendinimu, ar vykdančiam bendrąsias funkcijas, vykdyti tiesioginį darbą su bendruomenės nariais, ir (ar) telkti partnerius ir rėmėjus, ir (ar) kurti sporto strategiją ir formuoti PSC viešąjį įvaizdį. Pareigybės priskiriamos A lygiui.
5.3	Pareigybė reikalauja aukštos kompetencijos - profesionalumo, gebėjimo savarankiškai rengti sprendimus ir (ar) teikti siūlymus dėl įstaigos veiklos formavimo ir (ar) prireikus konsultuoti vadovybę ūkio srities klausimais, vykdyti ir (ar) organizuoti projektinę veiklą ir koordinuoti procesus, susijusius su šių sprendimų įgyvendinimu, ar vykdančiam bendrąsias funkcijas, vykdyti tiesioginį

	darbą arba vadovauti pavaldiniams, kurti PSC viešąjį įvaizdį. Pareigybės priskiriamos A lygiui.
4.	Pareigybei pavesta padėti vadovui darbuotojui pavestose finansų srityje formuoti strateginius ar su tarptautinių santykių vystymu (plėtojimu) susijusius sprendimus <i>arba</i> vadovavimas pavaldiniams ir vykdančiam bendrąsias funkcijas.
4.1	Pareigybė reikalauja aukštos kompetencijos ir (ar) specialios srities eksperto kompetencijų - profesionalumo, gebėjimo savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus, teikti siūlymus dėl PSC veiklos, strategijos bei politikos formavimo ir prireikus konsultuoti finansų srities klausimais. Pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai (planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys kitų asmenų atliekamą darbą ir jam vadovaujantys; Finansininkas ar vyriausiasis buhalteris yra specialistas, turintis pavaldžių darbuotojų ir prilygintas vadovaujantiems darbuotojams, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui.
3	Pareigybei pavesta kurti PSC viešąjį įvaizdį. Pareigybė reikalauja atskiros srities eksperto rengiant sprendimus ir (ar) teikiantis siūlymus dėl formavimo, kartais kontroliuojant jo darbo eigą, techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis; funkcijos yra apibrėžtos, bet atskirais atvejais gali būti reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas adaptuotis pagal situaciją. Pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas, treneriams – privalomas pedagogikos, sporto kvalifikacija.
3.1.	Pareigybė reikalauja pradinio lygmens atskiros sporto srities eksperto kompetencijų, rengiant sprendimus ir (ar) teikiantis siūlymus tiesioginiam vadovui su nuolatine priežiūra <i>arba</i> techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis leidžia dirbti savarankiškai; funkcijos yra apibrėžtos, bet gana dažni atvejai kai reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas adaptuotis pagal situaciją. Tai specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui.
3.2.	Pareigybė reikalauja techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis; funkcijos yra apibrėžtos, bet atskirais atvejais gali būti reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas adaptuotis pagal situaciją. Pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų ar universitetinio išsilavinimo su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštojo kolegialinio išsilavinimo su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija siekiantis studentas kol nėra aukštojo išsilavinimo. Pareigybė reikalauja profesionalumo, techninio pobūdžio funkcijų vykdymo, gebėjimo savarankiškai vykdyti tiesioginį darbą ar darbą su bendruomenės nariais, vykdyti projektinę veiklą, išmanyti technologijas. Tai specialistai, kurių pareigybės priskiriamos B lygiui.
2	Pareigybė reikalauja techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir (ar) žinios; funkcijos aiškiai apibrėžtos, tačiau dirbama pagal sudėtingesnes taisykles (procedūras). Pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija. Pareigybė reikalauja techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti reikalingi tam tikri įgūdžiai ir (ar) žinios; funkcijos aiškiai apibrėžtos, dirbama pagal paprasčiausias arba sudėtingesnes taisykles (procedūras). Tam tikrais atvejais gali būti reikalingi savarankiški sprendimai, gebėjimas adaptuotis pagal situaciją. Tai kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės

	priskiriamos C lygiui: vairuotojai, statinių techninės priežiūros ir einamojo remonto darbininkai, administracinio pastato budėtojai, kasininkas.
1	Pareigybė reikalauja techninio pobūdžio funkcijų vykdymo: darbui atlikti nereikalinga speciali kompetencija ar patirtis; funkcijos aiškiai apibrėžtos, dirbama pagal paprasčiausias taisykles (procedūras). Tai pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai. Tai darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).

III SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS. PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

6. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

6.1. pareiginė alga (valandinis atlygis arba mėnesinė alga – pastovioji ir kintamoji dalys arba pastovioji dalis);

6.2. papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą DAS;

6.3. priemokos; priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;

6.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų;

6.5. premijos darbdavio iniciatyva skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus, už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą;

7. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus pareiginės algos baziniam dydžiui. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio.

8. Neformaliojo švietimo mokytojų, dirbančių pagal neformaliojo švietimo programas, pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis Įstatymo 2 priedu. Šių darbuotojų valandų skaičius per mokslo metus – 1512, darbo laikas per savaitę - 36 val., darbo laiką sudaro:

8.1. kontaktinės valandos – pagal programoje numatytas valandas, valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruošti pamokoms, pasiekimų vertinimui, vadovavimas grupei;

8.2. valandos susijusios su profesiniu tobulėjimu ir su veikla PSC bendruomenėje.

9. Trenerių darbo laikas per savaitę yra 40 valandų:

1 etatas – 40 val. (27 val. treniruotėms, 9 pasiruošimui, 4 val. netiesioginiam darbui su grupe);

0,75 etato – 30 val. (20,25 val. treniruotėms, 6,75 val. pasiruošimui, 3val. netiesioginiam darbui su grupe);

0,5 etato – 20 val. (13,5 val. treniruotėms, 4,5 val. pasiruošimui, 2 val. netiesioginiam darbui su grupe);

0,25 etato – 10 val. (6,75 val. treniruotėms, 2,25 val. pasiruošimui, 1 val. netiesioginiam darbui su grupe).

10. Netiesioginio darbo su grupe veiklos detalizavimas pateiktas 3 lentelėje.

Netiesioginio darbo su grupe detalizavimas. 3 lentelė.

Veikla	Privaloma 4 val./sav. norma už etatą	Vertinimo skalė (proc.)
Varžybų organizavimas, vykdymas/teisėjavimas	v	15
PSC renginių, skirtų miesto bendruomenei organizavimas ir vykdymas	v	20
Projektų (programų) rengimas	v	20
Sportininkų pasiekimų vertinimas, trenerio savišvieta ir veiklos analizė. Dalyvavimas kvalifikacijos tobulinimo seminaruose, konferencijose	v	15
Bendradarbiavimas su tėvais (globėjais), bendruomene	v	7
Dalyvavimas darbuotojų susirinkimuose, varžybų (išvykų) dokumentacijos parengimas	v	20
Kita visuomeninė veikla	v	3

11. Trenerių darbo valandų norma netiesioginiam darbui su grupe yra laisvai sulygstama ir didinama:

11.1. iki 2024 m. rugpjūčio 31 d. atsižvelgiant į grupės kategoriją, meistriško pakopą ir darbo intensyvumą, atsakomybės lygį:

11.1.1. už pradinio rengimo grupes - 30 procentų;

11.1.2. už meistriško ugdymo grupes - 40 procentų;

11.1.3. už meistriško tobulinimo grupes - 50 procentų;

11.1.4. už aukšto sportinio meistriško grupes - 60 procentų.

11.2. nuo 2024 metų rugsėjo 1 d. atsižvelgiant į grupės kategoriją, meistriško pakopą, darbo intensyvumą ir atsakomybės lygį, nustatant trijų mėnesių apskaitinį laikotarpį:

11.2.1. už meistriško ugdymo grupes - 10 procentų;

11.2.2. už meistriško tobulinimo grupes - 20 procentų;

11.2.3. už aukšto sportinio meistriško grupes - 30 procentų.

12. Praėjus nustatytam apskaitiniam laikotarpiui, darbo valandų norma peržiūrima, įvertinama ir gali būti koreguojama.

13. Trenerio pareiginės algos pastovioji dalis didinama atsižvelgiant į trenerio turimą kvalifikacinę kategoriją: už pirmą kvalifikacinę kategoriją – 45 procentais, už antrą – 55 procentais, už trečią – 65 procentais, už ketvirtą – 75 procentais, už penktą – 90 procentų, už šeštą – 100 procentų.

14. Treneriams, kuriems nėra suteikta trenerio kvalifikacinė kategorija, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 40 procentų:

14.1. už turėtą mokytojo metodininko kvalifikaciją – 40 procentų;

14.2. už turėtą vyresniojo mokytojo kvalifikaciją – 30 procentų;

14.3. už turėtą mokytojo kvalifikaciją – 20 procentų;

14.4. be kvalifikacijos - 10 procentų.

14.5. punktų 14.1. – 14.4. nuostatos nustoja galioti nuo 2024 m. rugpjūčio 31 d.

14.6. treneriams, kuriems nėra suteikta trenerio kvalifikacinė kategorija, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 20 procentų nuo 2024 metų rugsėjo 1 d.

15. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

15.1. išlaikyti pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

15.2. taikyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus (1 priedas).

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

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

15.2.3. 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 įstaigos siekiamiems tikslams;

15.2.4. išsilavinimo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą;

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

15.2.6. 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);

15.2.7. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemoms nustatyti, išanalizuoti ir išspręsti;

15.2.8. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (užsienio kalbos mokėjimas ir pan.);

15.2.9. darbo sąlygos – taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme;

15.2.10. kiti įstaigos pasirinkti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai (stažas, darbo intensyvumas, savarankiškumo lygis ir kt.).

16. DAS 15.2. punkte nurodyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai pasirinktinai įstaigoje taikomi atsižvelgiant į įstaigos veiklos specifiką pateikiami DAS 1 priede.

17. DAS pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, apibrėžiant pareigybei keliamus reikalavimus tinkamam rezultatui pasiekti. Darbo krūvis paprastai nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių (žmogiškųjų ar finansinių) planavimo objektas, į tai neatsižvelgiama grupuojant pareigybes į pakopas. Darbo krūvį, viršijantį darbuotojui nustatytą darbo laiko normą, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Jei darbuotojas rodo išskirtinius darbo rezultatus, tada tai darbuotojo veiklos vertinimo, kintamosios dalies darbuotojams, priemokų skyrimo ar skatinimo objektas.

18. Priimant į pareigas asmenį laimėjusį konkursą, atranką ar priimant be konkurso, pasirenkama pareigybė iš Pareigybių struktūros (2 lentelė). Aukščiausias yra 6 lygis – direktorius, žemiausias – 1 lygis nekvalifikuoti darbininkai:

18.1. tiesioginis vadovas pateikia siūlymą nustatyti koeficientą DAS 2 priede pasirenkama pareigybė ir Darbo užmokesčio schemas A dalyje parenkamas pradinis taikytinas atitinkamo lygio pareigybei nustatytas minimalus koeficientas pagal kurį Darbuotojo darbo užmokestis bus ne didesnis nei čia nurodytas;

18.2 pasirenkamas pareigybės lygis;

18.3. pagal profesinio darbo (vadovaujamo darbo) patirtį minimalaus koeficiento ir koeficiento priedo suma didinama DAS 1 priedo A skiltyje nustatytu dydžiu. Darbo (vadovaujamo darbo) patirtis apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms.

18.4. nustatomas pareiginės algos koeficientas, kuris apvalinamas iki šimtųjų dalių ir nurodomas darbo sutartyje.

19. Kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pavyzdžiui, pareigybė yra susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms galėtų būti nustatomas iki 50 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento dydžio, nustatyto Įstatymo 1 priede, išskyrus atvejus, kai darbuotojo pareiginės algos koeficientas didinamas įvertinus trenerių aukštą kvalifikacinę kategoriją, nustatytą pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus ar pareigybei nustatytus A1 lygį.

20. Įstaigos darbuotojui negali būti mokamas mažesnis nei minimalus darbo užmokestis.

21. Pareiginės algos koeficientas nurodomas PSC pareigybių sąraše arba tos pareigybės aprašyme, taip pat – priėmimo į pareigas konkurso skelbime.

22. Kai darbo užmokesčio rinkos pokyčiai lemia nenuoseklius atlygio vidutinių reikšmių skirtumus tarp atskirų pareigybių, siekiant užtikrinti tolygius ir proporcingus santykius tarp pareigybių, nustatant darbo užmokesčio atskaitos taškus, gali būti naudojama išlyginamoji mediana – atskaitos taškas, kuris atspindi nuoseklų ir pagrįstą skirtumą tarp pareigybės vidutinių darbo užmokesčių reikšmių.

IV SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

23. Kiekvienai įstaigos pareigybės pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis). Tarpinių pareigybių pakopų pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį: A (minimalus), B (vidurio reikšmės) ir C (maksimalus) intervalo plotis turi suteikti galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

24. Siekiant laikytis teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principų, nustatytas intervalo vidurio reikšmės ir intervalo didėjimas, kylant nuo žemesnių į aukštesnes pareigybių pakopas nuo +/- 15 % iki +/- 50 %:

24.1 nuo 2 grupės - 50 % pareiginės algos intervalas;

24.2 nuo 3 grupės – 30 - 40 % pareiginės algos intervalas;

24.3. nuo 4 ir 5 grupės taikomas 15 % pareiginės algos intervalas;

25. Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią įstaigoje darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą MMA.

26. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė apskaičiuota nuo Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficiento nurodyto Įstatymo 1 priede vidutinės ribos kaip didžiausios biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos.

27. Darbuotojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos ir nei nustatytas Įstatymo 1 priede, o darbininkų pareiginė alga – ne mažesnė kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga.

28. Pasikeitus teisės aktams, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo rinkos sąlygoms, šalies ekonominei situacijai, darbuotojui įgijus aukštesnę kvalifikaciją, darbo užmokesčio fondui ir įstaigai priskirtoms funkcijoms reikia įvertinti pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo poreikį (1 ir 2 priedas). Vadovo sprendimu gali būti mokamas didesnis arba mažesnis darbo užmokestis arba pritaikytas didesnis arba mažesnis darbo apmokėjimo tarifas. Tokiu atveju pakeičiama pareiginė alga, nustatomas naujas koeficientas.

V SKYRIUS
PRIEMOKOS, MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, DARBĄ, KAI YRA NUKRYPIMŲ NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS, PAŠALPA

29. Siekiant laikytis teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principų, sudarytas objektyvių kriterijų, pagal kuriuos mokama priemoka, sąrašas, nustatyti konkretūs skiriamų priemokų dydžiai (dydžių intervalai) pagal atskirus kriterijus ir kitas priemokų skyrimo sąlygas.

30. Priemokos darbuotojui gali būti skiriamos neviršijant PSC darbo užmokesčiui skirtų lėšų. Informacija pateikta 4 lentelėje.

Priemokų skyrimo kriterijai. 4 lentelė

Eil. Nr.	Priemokos kriterijai	Dydis	Trukmė	Pastaba
1	už pavadavimą (jeigu raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas)	10 - 30 procentų pareiginės algos	Nurodyta įsakyme	Skiriamos priemokos dydį nustato įstaigos vadovas
2	už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą (jeigu dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos)	10 - 30 procentų pareiginės algos	Nurodyta įsakyme	Skiriamos priemokos dydį nustato įstaigos vadovas
3	už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą (jeigu padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės)	10 - 30 procentų pareiginės algos	Nurodyta įsakyme	Skiriamos priemokos dydį nustato įstaigos vadovas
4	už pasyvų budėjimą namie kai susitarta darbo sutartyje ar atskiru susitarimu.	Darbo kodekso 118 straipsnio 4 dalyje nurodyta tvarka	budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį	Pasyvus budėjimas nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką

31. Skiriama priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų darbuotojo pareiginės algos, o skiriamų priemokų, nurodytų 4 lentelės 1-4 dalyje, suma negali būti didesnė negu 80 procentų darbuotojo pareiginės algos.

32. Priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

33. 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.).

34. Esant tarnybinei būtinybei dirbti poilsio ir švenčių dienomis, naktį, virš nustatytos darbo laiko trukmės ar budėti, darbuotojas PSC vadovui pateikia prašymą/sutikimą (3 priedas). Leidimas dirbti įteisinamas PSC vadovo viza.

35. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1–4 dalyse nustatytais minimaliais dydžiais.

36. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1–4 dalyse nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

37. Padidintas darbo užmokestis dėl nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, kai padidinamas darbo mastas gali būti nustatomas darbo sutartyje, sudarytoje su atitinkamu darbuotoju.

38. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą PSC darbuotoją jį į pareigas priimančio asmens gali skatinti DAS ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka 5 lentelėje pateiktomis skatinimo priemonėmis.

Darbuotojų skatinimo ir išmokų / dovanų vertės sąrašas. 5 lentelė

Eil. Nr.	Skatinimo priemonė	Iniciatorius/skyrėjas	Pastaba
1.	<i>Padėka</i>	Tiesioginis vadovas	Skaičius neribojamas
2.	<i>Premija:</i>		
2.1	už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant įstaigai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius	Vadovas	iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka ne dažniau kaip 1 kartą per kalendorinius metus finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip PSC darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus
2.2.	valstybinių švenčių, Palangos miestui, Įstaigai reikšmingų sukakčių proga, siekiant paskatinti darbuotoją už veiklos rezultatus	Vadovas	iki 1 pareiginės algos dydžio pinigine išmoka ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus
2.3.	atlikus vienkartinę ypač svarbias įstaigos veiklas užduotis	Vadovas	Iki 50 proc. pareiginės algos dydžio pinigine išmoka ne dažniau kaip 1 kartą per kalendorinius metus suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką
2.4.	įvertinus labai gerai darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą	Vadovas	nuo 10 iki 30 proc. pareiginės algos dydžio pinigine išmoka
3.	vienkartine pinigine išmoka	Vadovas	Vyriausybės nustatyta tvarka
4.	kintamąja dalimi	Tiesioginis vadovas/ vadovas	jeigu ji numatyta darbo apmokėjimo sistemoje
5.	kitomis skatinimo priemonėmis	Tiesioginis vadovas/vadovas	numatytomis vietiniuose norminiuose teisės aktuose
6.	Dovana iki 100 eur vertės	Vadovas	Darbuotojo 20, 30, 40, 50, 60, 70 metų jubiliejaus proga

39. Prie šio straipsnio 2–6 punktuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti

skiriama padėka.

40. PSC darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

41. Materialinė pašalpa PSC darbuotojams gali būti skiriama nuo 1 iki 5 MMA dydžio jeigu yra pateikti darbuotojų ir (ar) jų artimųjų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai. Pašalpą skiria įstaigos vadovas iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų šiais atvejais:

41.1. kai darbuotojų materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), vaikų (įvaikių), išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti PSC darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo;

41.2. mirus PSC darbuotojui, pašalpa skiriama jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu).

VI SKYRIUS

KINTAMOJI DALIS. PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

43. darbo apmokėjimo sistemoje numatytas kintamosios dalies kaip darbo užmokesčio sudėtinės dalies taikymo įstaigos darbuotojams, nustatyti kintamosios dalies intervalai, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti ir kaip viršijanti lūkesčius, vadovaujantis kintamosios dalies nustatymo kriterijais, susijusiais su darbuotojo praėjusių metų veiklos vertinimu (įvykdytų metinių užduočių sudėtingumas, apimtis, nauda įstaigos veiklai, darbuotojo rodyta aukšta kvalifikacija atliekant užduotis (visapusiškas informacijos valdymas, efektyvus darbo laiko paskirstymas, racionaliausio užduočių atlikimo būdo (metodo) pasirinkimas ir pan.)).

44. Pareiginės algos kintamoji dalis:

44.1. darbuotojų, išskyrus darbininkus ir neformaliojo švietimo mokytojus, pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius;

44.2. pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma vieneriems metams ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies;

44.3. darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius tik pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, tačiau ji negali būti didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo;

44.4. konkrečius darbuotojo pareiginės algos kintamosios dalies dydžius nuo 5 iki 40 proc., įvertinęs jo praėjusių metų veiklą, pagal DAS nustato tiesioginis vadovas:

44.4.1. veikla viršijanti lūkesčius nuo 30 iki 40 proc.;

44.4.2 veikla atitinkanti lūkesčius nuo 15 iki 30 proc.;

44.4.3 veikla iš dalies atitinkanti lūkesčius nuo 5 iki 15 proc.

44.4.4. veikla neatitinkanti lūkesčių – dydis nenustatomas;

45. PSC įtvirtinami konkretūs dydžiai (dydžių intervalai) nustatant darbuotojui didesnę pareiginę algą, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, ir mažesnę pareiginę algą, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių.

46. Kai darbuotojo veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, PSC vadovo sprendimu darbuotojui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas.

47. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, PSC vadovo sprendimu:

47.1. darbuotojui, atsižvelgiant į DAS nuostatas, 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, arba:

47.1.1. darbuotojas gali būti perkeltas į žemesnes pareigas;

47.1.2. darbuotojas gali būti atleistas iš pareigų;

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

48. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas.

49. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia.

VII KOMISIJOS NARIO ATLYGIS UŽ DARBĄ

50. Komisijos nario atlygio už darbą komisijoje dydis nustatomas už vieną komisijos posėdyje dirbtą valandą. PSC komisijos priima rekomendacinio pobūdžio sprendimus (teikia išvadas, pasiūlymus), komisijos nariui nustatomas 0,004–0,01 pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio atlygis.

51. Už pasirengimą komisijos posėdyje nagrinėti vieną paraišką, pareiškimą, prašymą ar skundą, eksperto išvados parengimą mokamas 0,008–0,04 pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio atlygis.

52. Komisijos pirmininkui (o jeigu jo nėra, komisijos pirmininko pavaduotojui) už darbą

komisijos posėdyje (už kiekvieną komisijos posėdį) papildomai mokama 30 procentų faktiškai apskaičiuoto atlygio.

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

53. Jei, nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija (nesiekia) tai pareigybių grupei nustatyto didžiausio (mažiausio) pareiginės algos koeficiento, DAS tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra DAS, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje arba kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

54. Įsigaliojus Įstatymui, pareiginės algos koeficientas (jeigu jį skaičiuojant buvo taikomas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis) perskaičiuojamas PSC darbuotojo iki Įstatymo įsigaliojimo gautą pareiginę algą padalijant iš Pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Gautas koeficientas apvalinamas PSC darbuotojo naudai iki šimtųjų dalių. Tais atvejais, kai skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas.

55. Įsigaliojus Įstatymui, PSC darbuotojui iki Įstatymo įsigaliojimo nustatyta pareiginė alga negali būti sumažinta tol, kol jis eina tas pačias pareigas.

56. Darbo sutartyse gali būti nustatytos ir kitos darbuotojo darbo apmokėjimo sąlygos, tačiau jos negali prieštarauti šiai sistemai.

PRITARTA
Palangos sporto centro
Darbo tarybos 2023-12-15 protokolas Nr. 2

Palangos sporto centro
Darbo apmokėjimo sistemos
1 priedas

Pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai

pareigybių grupių hierarchinė struktūra	Koeficiento priedas (schemos A dalies)		Pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai									
	Pareigybės lygio	Darbo patirties / vadovavimo patirties (stažo)	Veiklos sudėtingumo	Atsakomybės lygio	Pareigybės pakeičiamumo	Žinojimo ir žinių sudėtingumo	Problemų sprendimo	Papildomų įgūdžių ar svarbių pareigoms einamoms gebėjimų	Darbo sąlygų	darbo krūvio (intensyvumas)	Darbo stažo įstaigoje virš 10 metų	
5	A	Nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	
		+ 0,0157										
		Daugiau kaip 10										
			1,1824- 2,2398									
4	A	Nuo daugiau kaip 5 iki 10	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	0,1175	
		+0,0364										
		Daugiau kaip 10										
			1,1824 - 2,2398									
3	A	Iki 2 metų*	0,1123	0,1123	0,1123	0,1123	0,1123	0,1123	0,1123	0,1123	0,1123	
		+ 0,0572										
		Nuo daugiau kaip 2 iki 5										
				0,8334 – 1,8445								
	+ 0,0572											
	Nuo daugiau kaip 5 iki 10											
	+0,1153											
B	Daugiau kaip 10	0,094	0,094	0,094	0,094	0,094	0,094	0,094	0,094	0,094	0,094	
	+0,172											
	Nuo daugiau kaip 2 iki 5											
	+0,0309											
			0,7348 – 1,581									
Nuo daugiau kaip 5 iki 10												
+0,0626												
			0,6147 – 1,3175									
Daugiau kaip 10												
+0,0938												
2	C	Nuo daugiau kaip 2 iki 5	0,078	0,078	0,078	0,078	0,078	0,078	0,078	0,078	0,078	
		+0,026										
		Nuo daugiau kaip 5 iki 10										
		+0,052										
		Daugiau kaip 10										
			0,6147 – 1,3175									
+0,0832												

*Taikoma specialistui (treneriui), kurio darbo stažas priimant į darbą iki 2 metų. Suėjus terminui, nuoroda nustoja galioti

Palangos sporto centro
Darbo apmokėjimo sistemos
2 priedas

Darbo užmokesčio schema

Pareigybės lygis	Politikos formavimas	Pagalba formuojant politiką	Bendrosios funkcijos	Įstatyme nustatytas minimalus koeficientas	DARBO UŽMOKESČIO SCHEMA *						
					PSC minimalus koeficientas	A	B	C	PSC maksimalus koeficientas		
P A R E I G Y B I Ų S T R U K T Ū R A	6	<input type="checkbox"/> direktorius	-	-	1,29	1,3100	2339 Eur	3522 Eur	4704 Eur	2,635	
	5	-	<input type="checkbox"/> direktoriaus pavaduotojas, turintis pavaldžių asmenų	<input type="checkbox"/> direktoriaus pavaduotojas <input type="checkbox"/> direktoriaus pavaduotojas ūkiui	1,0400	1,1824	2111 Eur	3054 Eur	3996 Eur	2,2398	
	4	-	<input type="checkbox"/> vyriausiasis buhalteris, turintis pavaldžių asmenų	<input type="checkbox"/> vyriausiasis buhalteris	0,8800	1,1824	2111 Eur	3054 Eur	3996 Eur	2,2398	
	3	-	-	<input type="checkbox"/> treneris <input type="checkbox"/> plaukimo treneris		0,67	0,8334	1488 Eur	2390 Eur	3291 Eur	1,8445
				<input type="checkbox"/> raštinės administratorius <input type="checkbox"/> duomenų bazių specialistas <input type="checkbox"/> informacinių technologijų specialistas <input type="checkbox"/> apskaitininkas <input type="checkbox"/> treniruoklių salės instruktorius		0,62	0,7348	1312 Eur	2067 Eur	2821 Eur	1,581
	2	-	-	<input type="checkbox"/> administracinio pastato budėtojas <input type="checkbox"/> kasininkas <input type="checkbox"/> vairuotojas <input type="checkbox"/> statinių techninės priežiūros ir einamojo remonto darbininkas		0,57	0,6147	1097 Eur	1724 Eur	2351 Eur	1,3175

Šiame skyriuje nurodytą darbo užmokesčių sudaro: pareiginė alga.
DS – pareiginė alga ir pareiginės algos kintamoji dalis.

* Nurodoma Darbo užmokesčio schema apskaičiuota nuo Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficiento nurodyto Įstatymo 1 priede vidutinės ribos 4704 Eur, kaip didžiausio biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos.

Palangos sporto centro
Darbo apmokėjimo sistemos
3 priedas

Darbuotojo vardas, pavardė, pareigos

Palangos sporto centro direktoriui

**SUTIKIMAS/PRAŠYMAS
DĖL DARBO POILSIO AR ŠVENČIŲ DIENĄ, VIRŠVALANDINIO DARBO IR JO
KOMPENSAVIMO**

202_ m. _____ mėn. ___ d.
Palanga

Sutikimas dirbti (pažymėti langelyje):

- viršvalandinių darbo laiką
- darbą poilsio dieną (dienomis) ne pagal nustatytą grafiką
- darbą šventinę dieną (dienomis) ne pagal nustatytą grafiką
- naktį, virš nustatytos darbo laiko trukmės

Renginio pavadinimas _____

Renginio data _____

Renginio vieta _____

Nurodyti kitą priežastį _____

Prašau kompensuoti už darbo laiką (pažymėti langelyje):

- apmokėti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1–4 dalyse nustatyta tvarka.
- pridėti prie kasmetinių atostogų laiko Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1–4 dalyse nustatyta tvarka.

Darbuotojo vardas, pavardė, parašas

Faktiškai dirbtas laikas nuo _____ iki _____
(Parašu tvirtina tiesioginis vadovas)