

**AKMENĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS AKMENĖS KRAŠTO MUZIEJAUS
DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS UOSTATOS**

1. Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus darbo apmokėjimo sistema (toliau – Akmenės krašto muziejaus darbo apmokėjimo sistema) nustato tikslus, principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus ir jos padalinių darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau bendrai – darbuotojai), pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinimas ir apdovanojimas, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimą, skiriamos pašalpos ir suteikiamos garantijos.
2. Akmenės krašto muziejaus darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas) naujomis redakcijomis, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, nustato Muziejaus darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių grupes ir lygius, pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalus, taip pat priemokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, piniginių išmokų dydžius, skyrimo atvejus (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarką.
3. Akmenės krašto muziejaus darbo apmokėjimo sistema apima:
 - 3.1. darbo apmokėjimo tikslus;
 - 3.2. darbo apmokėjimo principus;
 - 3.3. Akmenės krašto muziejuje taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą (-us);
 - 3.4. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;
 - 3.5. Akmenės krašto muziejaus pareigybių lygių struktūrą;
 - 3.6. pareiginių algų koeficientų intervalus;
 - 3.7. darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginės algos kintamosios dalies nustatymo tvarką;
 - 3.8. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;
 - 3.9 pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką;
 - 3.10. pašalpų mokėjimo tvarką;
 - 3.11. suteikiamas garantijas.
 - 3.12. Akmenės krašto muziejaus darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.
4. Tikslas – kurti teisingo darbo užmokesčio už veiklos rezultatus organizacinę kultūrą, kuri leistų pasiekti užsibrėžtus tikslus, tuo pačiu skatinti elgseną, susijusią su šios Akmenės krašto muziejaus darbo apmokėjimo sistemos tikslo siekimu.
5. Akmenės krašto muziejaus 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 ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

6. Darbuotojų dirbančio pagal darbo sutartį darbo užmokestį sudaro:
- pareiginė alga;
 - kintamoji dalis (galioja iki 2024 m. gruodžio 31 d., o nuo 2025 m. sausio 1 d. prisideda prie pareiginės algos koeficiento);
 - priemokos;
 - vienkartinė pinigine išmoka;
 - mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

7. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Akmenės krašto muziejuje yra nustatoma pareigybių lygių struktūra (Akmenės krašto muziejaus darbo apmokėjimo sistemos 3 priedas).

8. Pareigybių grupavimas į lygius nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Akmenės krašto muziejaus vertės kūrimo.

9. Pareigybių lygių aibėje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama įstaigos vadovo pareigybė. Pareigybės grupuojamos į lygius pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Akmenės krašto muziejaus darbo apmokėjimo sistemos 1 priede.

IV SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

10. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

10.1 laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

10.2 taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai (detalus aprašymas pateiktas Akmenės krašto muziejaus darbo apmokėjimo sistemos 1 priede);

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

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

10.5 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;

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

10.7 veiklos sričių kiekis, veiklos apimtis – kriterijus, apibrėžiantis veiklos apimtį, reikalingas realizuoti pareigybei keliamus tikslus, atsižvelgiant į bendravimo ir bendradarbiavimo ratą ir pobūdį, veiklos sričių ir funkcijų apibrėžtumo apimtį, taip pat įvertinant pareigybės veiklą reglamentuojančių dokumentų kiekį, procesų ir procedūrų apibrėžtumo laipsnį.

11. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, į tai neatsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Darbo užmokesčio prasme, darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Arba, jei kalbama apie išskirtinius konkretaus darbuotojo darbo rezultatus, tuomet tai tarnybinės veiklos vertinimo, priemonių skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

V SKYRIUS

PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į LYGIUS

12. Pareigybių grupavimas į lygius atliekamas šiais žingsniais:

12.1. Akmenės krašto muziejaus pareigybės grupuojamos į lygius išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės bei vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos 1 priede nustatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

12.2. skirtingos pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis Darbo apmokėjimo sistemos 10.2. papunktyje nustatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais; panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių lygį;

12.3. galutinė pareigybių lygių struktūra suformuojama atlikus pirmiau nurodytus žingsnius, įtraukiant darbuotojų atstovus, prireikus atitinkamai koreguojama;

12.4. Akmenės krašto muziejaus pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių arba kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra Akmenės krašto muziejuje. Gali būti įforminama atskiru vadovo įsakymu.

VI SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

13. Kiekvienam Akmenės krašto muziejaus pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis) pagal Darbo apmokėjimo sistemos 2 priedą.

14. Intervalo plotis sudaro $\pm 25\%$ intervalo vidurio reikšmės; intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkretiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

15. Žingsnis tarp pareigybės lygių yra nuo 10% iki 33% , t. y. pareigybės, esančios žemesniame lygyje, koeficiento maksimali reikšmė yra nuo 10% iki 33% (priklausomai nuo pareigybių) mažesnė už pareigybės, esančios aukštesniame lygyje, koeficiento maksimalią reikšmę.

16. Žemiausio (pirmo) pareigybių lygio minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią Akmenės krašto muziejaus darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

17. Aukščiausio pareigybių lygio maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Akmenės krašto muziejaus direktoriui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

18. Tarpinių pareigybių lygių pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės

nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybių lygius.

19. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede. Jei patvirtinus šiuos pareiginės algos koeficientų intervalus darbuotojui nustatyta pareiginė alga viršija tai pareigybei nustatytą didžiausią pareiginės algos koeficientą, jam išlaikomas jo gaunamas darbo užmokestis. Darbuotojų pareiginės algos koeficientai nustatomi ir didinami Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nustatyta tvarka.

20. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Akmenės krašto muziejui priskirtoms funkcijoms.

21. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas, nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis, tačiau ne didesnis, nei Akmenės krašto muziejaus direktoriui nustatytas pareiginės algos koeficientas.

VII SKYRIUS

PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

22. Priemokos darbuotojams skiriamos už:

22.1 pavadinimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

22.2 papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos;

22.3 įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės.

23. Kiekviena Darbo apmokėjimo sistemos 22 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų ir didesnė nei 80 procentų pareiginės algos. Priemokos dydį nustato Akmenės krašto muziejaus direktorius.

24. Darbuotojui skiriamų priemokų, nurodytų 22 punkte, suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

25. Darbuotojui už pavadinimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas dėl jo nebuvimo darbe dėl ligos, tikslinių atostogų, priemoka skiriama, jeigu šios aplinkybės tęsiasi ilgiau kaip 5 darbo dienas nepertraukiamai. Atvejais, kai nebuvimas darbe dėl ligos, tikslinių atostogų iš anksto numatomas ilgesnis kaip 5 darbo dienų laikotarpis, gali būti skiriama nuo pirmos pavadinimo dienos.

26. Pasikeitus aplinkybėms, dėl kurių buvo nustatyta priemoka, esant motyvuotam darbuotojo tiesioginio vadovo raštiškam prašymui, Akmenės krašto muziejaus direktoriaus įsakymu priemokos dydis ir (ar) mokėjimo terminas gali būti pakeistas arba mokėjimas nutrauktas.

27. Priemokos nustatomos Akmenės krašto muziejaus direktoriaus įsakymu, įvertinus pavestų atlikti funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, esant motyvuotam darbuotojo tiesioginio vadovo raštiškam prašymui. Prašyme turi būti konkrečiai nurodoma, už kokią papildomą darbo krūvį ar už kokių papildomų pareigų ar užduočių atlikimą siūloma skirti priemoką, nurodant konkretų terminą ir priemokos dydį. Už darbuotojams pavestų papildomų pareigų ar užduočių vykdymo kontrolę atsakingas atitinkamo darbuotojo tiesioginis vadovas.

28. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

29.1. padėka;

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

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

29.4. vienkartinę pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

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

30. Skatinimo priemonė nustatoma ir skiriama Akmenės krašto muziejaus direktoriaus įsakymu, esant motyvuotam darbuotojo ar jo vadovo, kuriam yra darbuotojas pavaldus, raštiškam prašymui, kuriame nurodomas prašomos skirti skatinimo priemonės skyrimo pagrindas. Skatinimo priemonė neskiriama darbuotojui, turinčiam galiojančią tarnybinę nuobaudą.

31. Vienkartinės piniginės išmokos darbuotojams gali būti skiriamos šiais atvejais:

31.1. atlikus vienkartinę ypatingos svarbos užduotį;

31.2. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis;

31.3. darbuotojų gyvenimo (pradedant nuo 30-ties, kas dešimt metų) ir tarnybos metų jubiliejinių sukakčių (pradedant nuo 10-ties, kas dešimt metų) progomis;

31.4. darbuotojui įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją ir savo noru atsistatydinus iš pareigų.

32. Kiekvienu atveju, nurodytu 31.1–31.2 ir 31.4 papunkčiuose, pinigine išmoka gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų pareiginės algos.

33. 31.3 papunktyje nurodytos piniginės išmokos maksimalus dydis sudaro 0,5 minimalios mėnesinės algos dydžio. Ji gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus.

34. Vienkartinę piniginę išmoką skiriama esant motyvuotam darbuotojo ar jo vadovo raštiškam prašymui, kuriame nurodomas prašomos skirti išmokos sau ir kitiems darbuotojams dydis, konkretus išmokos skyrimo pagrindas. Piniginė išmoka neskiriama darbuotojui, turinčiam galiojančią tarnybinę nuobaudą.

35. Vienkartinės piniginės išmokos nurodytos 31.2–31.4 papunkčiuose Akmenės krašto muziejaus darbuotojams skiriamos iš sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų.

VIII SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

36. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Akmenės krašto muziejaus direktoriaus sprendimu:

36.1. darbuotojui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas;

36.2. darbuotojui gali būti taikomos 29.1–29.5 papunkčiuose nustatytos skatinimo priemonės.

37. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Akmenės krašto muziejaus direktoriaus sprendimu nustatoma pareiginė alga, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei įstatymais nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas. Tokia pati nuostata galioja ir darbuotoją perkeltant į žemesnes pareigas.

38. Darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal Akmenės krašto muziejaus darbo apmokėjimo sistemą.

39. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2024 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą.

40. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nustatyta tvarka paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024-12-31 (2025-01-01 pastovioji pareiginė alga sumuojama su kintamąja algos dalimi ir perskaičiuojama į pastovųjį pareiginės algos koeficientą).

XI SKYRIUS

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

41. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

42. Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

43. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

44. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

45. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

X SKYRIUS

MATERIALINĖS PAŠALPOS

46. Darbuotojų, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas Akmenės krašto muziejaus darbuotojas, ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš įstaigai skirtų lėšų.

47. Sprendimą dėl materialinės pašalpos dydžio nustatymo priima Akmenės krašto muziejaus direktorius.

48. Mirus darbuotojo artimiems giminaičiams, sutuoktiniui (-ei), partneriui (-ei), sugyventiniui (-ei), darbuotojo tėvams, vaikams (įvaikiams), broliams (įbroliams) ir seserims (įseserėms), taip pat išlaikytiniams, kurių globėju ar rūpintoju įstatymų nustatyta tvarka yra paskirtas pats darbuotojas, skiriama 1 minimalios mėnesinės algos dydžio pašalpa. Mirus pačiam Akmenės krašto muziejaus darbuotojui, jo šeimos nariui (ar įgaliotam asmeniui) skiriama 3 minimalių mėnesinių algų materialinė pašalpa.

49. Materialinės pašalpos darbuotojui skyrimo atveju darbuotojas turi pateikti rašytinį prašymą ir atitinkamą aplinkybę patvirtinančius dokumentus. Mirus darbuotojui – materialinė pašalpa, pateikus rašytinį prašymą ir atitinkamus dokumentus, išmokama jo šeimos nariams (ar įgaliotam asmeniui).

XI SKYRIUS GARANTIJOS

50. Darbuotojams yra garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis:

50.1 kai darbuotojai pagal kvietimą ar šaukimą yra išvykę į teismą arba į teisėsaugos ar kontrolės (priežiūros) funkcijas atliekančias institucijas;

50.2 kai darbuotojai išvykę karo prievolę administruojančios krašto apsaugos sistemos institucijos nurodymu;

50.3 artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikaičių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju – iki 3 darbo dienų;

50.4 kai darbuotojai, gavę tiesioginio vadovo rašytinį (įskaitant gautą elektroninių ryšių priemonėmis) sutikimą, yra išvykę į sveikatos priežiūros įstaigą ir valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą – 1 darbo dieną per mėnesį.

XII SKYRIUS LIGOS PAŠALPOS MOKĖJIMAS

51. Ligos išmoka, kurią moka Akmenės krašto muziejus dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, negali būti mažesnė negu 62,06 procento išmokos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka.

52. Pagrindas skirti ligos išmoką yra nedarbingumo pažymėjimas, išduotas pagal sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamas Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės.

53. Ligos išmoka apskaičiuojama ir mokama Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nustatytais sąlygomis ir tvarka.

XIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

54. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetasis. Nustatytas koeficientas fiksuojamas ir gali kilti tik per veiklos vertinimą ar parkėlus į lygiavertes pareigas, turinčias pavaldžių asmenų.

55. Akmenės krašto muziejaus pareigybių lygiai ir atitinkamai jiems taikomi pareiginių algų koeficientų intervalai netaikomi Akmenės krašto muziejaus darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis. Šiems darbuotojams pareiginės algos koeficientai nustatomi atskiru Akmenės krašto muziejaus direktoriaus įsakymu nepažeidžiant konkrečiai pareigybei įstatymų numatytą minimalų pareiginės algos koeficientą.

56. Darbuotojų darbo užmokesčio dydis tikslinamas kiekvienais metais ir /ar pasikeitus teisės aktams, atitinkamai sistema peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus arba pasikeitus teisės aktams.

57. Sistema patvirtinta konsultuojantis su Akmenės krašto muziejaus darbuotojais, laikantis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

58. Darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys su šia sistema yra supažindinami pasirašytinai ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Sistemoje nustatytais principais.

59. Akmenės krašto muziejaus direktorius, suderinęs su darbuotojų atstovais, turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią sistemą. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys

supažindinami pasirašytinai.

60. Darbuotojui nustatyta pareiginės algos pastovioji dalis nurodant koeficientą sulygstama darbo sutartyje. Pasikeitus darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientui, atitinkamai pakeičiama su darbuotoju sudaryta darbo sutartis.

PAREIGYBIŲ LYGIŲ NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

1. Išsilavinimo kriterijaus aprašymas:

Išsilavinimo lygis pareigybei nustatomas vadovaujantis Valstybės tarnautojų pareigybių aprašymo ir vertinimo metodika, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018-11-28 nutarimu Nr. 1176 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo įgyvendinimo“ ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu:

IŠSILAVINIMAS

Lygis	Aprašymas
I	Išsilavinimo reikalavimas nekeliamas
II	Vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija
III	Aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų
IV	Ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginių išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu
V	Aukštasis universitetinis išsilavinimas (magistro kvalifikacinis laipsnis arba baigus vientisąsias studijas įgytas magistro kvalifikacinis laipsnis)

2. Profesinio darbo patirties veiklos srityje/vadovaujamo darbo patirties kriterijaus aprašymas:

Darbo patirtis veiklos srityje apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytas tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytos funkcijos nebūtinai toje pačioje įstaigoje, bet per visą darbinę karjerą visų rūšių įmonėse, įstaigose ir organizacijose.

Vadovaujamo darbo patirtimi laikoma patirtis vadovaujant organizacijai, padaliniui ar asmenims, taip pat patirtis vykdant asmenų vadovaujančių organizacijai, padaliniui ar asmenims pavadavimo funkcijas bei patirtis vykdant funkcijas, kuriose reikia organizuoti, koordinuoti ir kontroliuoti asmenų grupės darbą (pvz. darbas nuolatinės komisijos pirmininku ir kitas darbas, atliekant nuolatinio pobūdžio vadovavimo funkcijas).

DARBO PATIRTIS VEIKLOS SRITYJE/VADOVAUJAMO DARBO PATIRTIS

Lygis	Darbo patirties kriterijus	Procentinės dalies intervalas
I	Iki 2 m.	0
II	Nuo 2 m. iki 5 m.	1-2
III	Nuo 5 m. iki 10 m.	3-5
IV	Virš 10 m.	6-9

V	Virš 25	10-15
----------	----------------	--------------

3. Veiklos sudėtingumo kriterijaus aprašymas:

Veiklos sudėtingumo lygis (apimtis) apibūdina gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (apimties) užduotis:

- atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (nesudėtinga užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes; mažos apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro nereikšmingą įtaką įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);
- atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (vidutinio sudėtingumo užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta, kai instrukcijos, metodikos, teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant instrukciją, metodą, teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas); vidutinės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką padalinio ir (ar) įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);
- atlieka sudėtingas ir didelės apimties užduotis (sudėtinga užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį užduoties kontekstą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį platesnei aplinkai (įstaigai ir už jos ribų); didelės apimties užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką visos įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia ir už įstaigos ribų).

VEIKLOS SUDĖTINGUMAS

Lygis	Aprašymas	Procentinės dalies intervalas
I	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis su pagalba ir kt.	0
II	Atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis (savarankiškai).	1-2
III	Atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis (savarankiškai).	3-5
IV	Atlieka sudėtingas ir (ar) didelės apimties užduotis (savarankiškai).	6-9
V	Atlieka itin sudėtingas ir (ar) itin didelės apimties užduotis (savarankiškai).	10-15

4. Atsakomybės lygio kriterijaus aprašymas:

Šio kriterijaus tikslas – identifikuoti pareigybes, kurios dalyvauja analizuojamos funkcijos atlikime bei įvardinti pareigybių faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą. Vykdam atsakomybių lygių analizę nustatomos pareigybių, dalyvaujančių Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus veiklose bei veiklos srityse ir atitinkamai priskiriami jų atsakomybių lygiai. Atsakomybių analizei lentelėje pateikti siūlomi atsakomybių lygių aprašymas.

ATSAKOMYBĖS LYGIS

Lygis	Aprašymas	Procentinės dalies intervalas
I	Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė teikia informaciją kitiems veiklos vykdytojams. Informacijos gavimas nelygu informacijos teikimui, informacijos gavėjai nedalyvauja veiksmuose. Pvz., vykdymo viza „susipažinti“ nėra atsakomybė.	1-2
II	Šio lygio atsakomybę turinti pareigybė kaupia, analizuoja ir teikia apibendrintą informaciją III-V lygio pareigybėms. Taip pat teikia paslaugas, reikalingas kitų pareigybių darbui. Ši atsakomybės lygį turinčios pareigybės turi žinoti apie nagrinėjamos funkcijos atlikimo eigą.	3-5
III	Pareigybė, turinti šią atsakomybę dalyvauja veikloje (sąveikauja su V ir IV atsakomybės lygio pareigybėmis), bet neatsako už rezultatą. Ji nepriima sprendimo, tačiau daro jam įtaką. Ši pareigybė atlieka paraminę funkciją bei suderina veiksmus. Pareigybės (-ių) darbo rezultatas yra netiesiogiai panaudojamas pagrindinio funkcijos / veiklos rezultato pasiekimui.	6-9
IV	Pareigybė, turinti šią atsakomybės lygį gauna dalį atsakomybės iš V atsakomybės lygio pareigybės ir už šią dalį atsako tiesiogiai. Užduotis (-ys) jai yra deleguojamos. Ši pareigybė žino visumą bei gali ją įvardinti, tačiau nepriima sprendimų, nulemiančių visumos rezultatą. Pareigybei priskiriama bendra atsakomybė už poveikį rezultatams.	10-12
V	Šio lygio atsakomybė gali būti priskiriama tik vienai pareigybei. Pareigybė, turinti šią atsakomybės lygį, turi teisę priimti sprendimą, kai susiduria su pasirinkimo galimybe. Ši pareigybė turi teisę deleguoti dalį atsakomybės (visos deleguoti negalima), tokiu atveju yra sumažinamas dalyvavimas, tačiau yra didinama kontrolė. Jei veiklos srityje pareigybė turi tokį atsakomybės lygį, tai yra vadovaujanti pareigybė. Sprendimo priėmimo teisės nepasinaudojimas (jos perleidimas vadovui) liudija apie nepakankamą kompetenciją.	13-15

5. Pakeičiamumo kriterijaus aprašymas:

Pakeičiamumo kriterijus pasižymi universaliu pritaikomumu ir gali būti taikomas visam Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejui ar procese dalyvaujantiems darbuotojams.

Specifinės kvalifikacijos ir kompetencijų reikalaujančiose pareigybėse gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužpildyta svarbi pareigybė gali turėti neigiamos įtakos Tarnybos vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams.

Kartinės pareigybės yra tos, kurios turi aukščiausią lygį. Tai yra pareigybės, kurių įtaka

Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus veiklai yra didelė, o pakeičiamumas – sudėtingas. Dažniausiai tai būna darbuotojai, pasižymintys specialiosiomis, gana sunkiai darbo rinkoje randamomis kompetencijomis ir atliekantys funkcijas, tiesiogiai susijusias su Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejui keliamų tikslų vykdymu.

I IV lygį patenka pareigybės, kurių įtaka Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus veiklai yra didelė, tačiau jas nėra labai sunku pakeisti – tiek iš vidinių išteklių kaitumo būdu, tiek skelbiant konkursą ir ieškant pretendentų iš išorės. I šį lygį dažniausiai patenka padalinių vadovai. Kiekvieno vadovo tikslas turėtų būti ugdyti sau pavaldžius darbuotojus ir parengti asmenis, galinčius juos pavaduoti ir reikalui esant – pakeisti.

I III lygį patenka pareigybės, kurių įtaka Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus veiklai nėra labai didelė, bet jas pakeisti atsilaisvinimo atveju yra sunku. Tai dažniausiai specialistai, atliekantys siauras aiškiai apibrėžtas funkcijas, kurios reikalauja labai konkrečių žinių, įgūdžių ir gebėjimų, dažnai išugdomų tik darbo vietoje.

I ir II lygis – pareigybės, kurias yra nesunku pakeisti ir kurių įtaka Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus veiklai nėra didelė. Tai dažniausiai palaikančias funkcijas atliekantys darbuotojai. I V lygį turėtų patekti ne daugiau kaip 10–15 proc. darbuotojų.

Pareigybės įtaka:

1. Pareigybės atsilaisvinimas turėtų pastebimą poveikį Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus vykstantiems procesams.

2. Pareigybės atsilaisvinimo atveju būtų apsunkintas Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus funkcijų vykdymas.

3. Pareigybės atsilaisvinimo atveju būtų pastebimai apsunkintas nuostatuose įtvirtintų funkcijų vykdymas.

4. Pareigybės atsilaisvinimo atveju būtų pastebimai apsunkintas teisės aktuose numatytų reikalavimų Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus veiklai laikymasis.

Pareigybės pakeičiamumas:

1. Šios pareigybės užpildymui jos atsilaisvinimo atveju Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejuje yra darbuotojas, pilnai atitinkantis kvalifikacijos reikalavimus.

2. Šios pareigybės užpildymui jos atsilaisvinimo atveju įstaigoje yra darbuotojas, turintis formaliai neapibrėžtas, tačiau reikalingas efektyviam darbui kompetencijas ir gebėjimus.

3. Šios pareigybės užpildymui yra pakankama pasiūla darbo rinkoje.

4. Šiai pareigybei užpildyti Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejuje yra pakankamai patrauklus darbdavys pretendentas.

PAKEIČIAMUMAS

Lygis	Aprašymas	Procentinės dalies intervalas
I	Įtaka nedidelė, lengva pakeisti. Pvz., pagalbinės funkcijos	0
II	Įtaka nedidelė, nelabai sudėtinga pakeisti. Pvz., srautinės pareigybės (yra daug vykdytojų).	1-2
III	Įtaka nedidelė, bet sunku pakeisti. Atliekamos funkcijos nėra kritinės Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui, tačiau pareigybėje dirbantis asmuo turi kompetencijas, kurias sunku greitai išugdyti arba surasti rinkoje.	3-5

IV	Atlieka funkcijas, reikšmingas Akmenės rajono savivaldybės Akmenės krašto muziejaus veiklos efektyvumui ir (ar) tęstinumui. Įtaka aukšta, bet lengva pakeisti.	6-9
V	Atlieka specifines funkcijas. Kritinės būtinės kompetencijos. Pareigybė svarbi kaip konkurencingumo, veiklos tęstinumo garantija.	10-15

AKMENĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS AKMENĖS KRAŠTO MUZIEJAUS PAREIGYBIŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Eil. Nr.	Pareigybės lygis	Pareigybė	Minimalūs pareiginės algos koeficientai*	Vidutiniai pareiginės algos koeficientai*	Maksimalūs pareiginės algos koeficientai*
1.	A1	Direktorius	2,64**		
2.	A2	Padalinio vadovas (padalinio vadovas, vyr. muziejaus rinkinių kuratorius)	0,88	1,06	1,27
3.	A2	Specialistas (administratorius, muziejininkas)	0,70	0,84	1,01
4.	B	Specialistas	0,67	0,80	0,96
5.	C	Kvalifikuotas darbuotojas (turizmo vadybininkas)	0,64	0,77	0,92
6.	D	Darbininkas (valytojas, aplinkos tvarkytojas)	MMA		

*Nuo 2024-01-01 bazinis dydis – 1785,40 Eur.

Jei nustatant ar keičiant Darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tai pareigybių grupei 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 Akmenės krašto muziejuje, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

**Įstaigos vadovo koeficientą nustato potvarkiu Akmenės rajono savivaldybės meras, šioje Sistemoje nurodytas vidutinis BĮ vadovo koeficientas.

AKMENĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS AKMENĖS KRAŠTO MUZIEJAUS PAREIGYBIŲ LYGIAI

Pakopa/lygis	Pareigybė	Pareigybės pavadinimas
6 (A1)	Vadovas	Direktorius
5 (A2)	Struktūrinio padalinio vadovas (ar kiti specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovaujantiems darbuotojams)	Padalinio vadovas Vyr. muziejaus rinkinių kuratorius
4 (A2)	Specialistas	Administratorius, muziejininkas
3 (B)	Specialistas	---
2 (C)	Kvalifikuotas darbuotojas	Turizmo vadybininkas
1 (D)	Darbininkai	Valytojas, aplinkos tvarkytojas