

PATVIRTINTA

Klaipėdos rajono savivaldybės

Jono Lankučio viešosios bibliotekos direktoriaus

2024 m. kovo 18 d. įsakymu Nr. O-09

KLAIPĖDOS RAJONO SAVIVALDYBĖS JONO LANKUČIO VIEŠOSIOS BIBLIOTEKOS DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos rajono savivaldybės Jono Lankučio viešosios bibliotekos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos (toliau – Sistema) reglamentuoja Klaipėdos rajono savivaldybės Jono Lankučio viešosios bibliotekos (toliau – Biblioteka) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau kartu – darbuotojai), pareigybių struktūrą, pareiginės algos koeficientų intervalus, pareiginės algos koeficientų, atsižvelgiant į koeficientų intervalų ribas, nustatymo ir keitimo pagrindus, priemonių mokėjimo ir skatinimo tvarką.
2. Bibliotekos darbo apmokėjimo sistema nustatoma, taikoma ir aiškinama 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.
3. Sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (nauja redakcija, įsigaliosiančia 2024 m. sausio 1 d.) (toliau – įstatymas), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 patvirtintomis Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis ir taikomas tiek, kiek neprieštarauja imperatyvioms šiame punkte paminėtų ir kitų teisės aktų nuostatomis.
4. Bibliotekos darbuotojų darbas apmokamas taikant pareiginės algos koeficientus, kurių pagrindu imama Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas pareiginės algos bazinis dydis, įgyvendinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės dokumentų nuostatas, diferencijuojant pagal darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo

- apmokėjimo sąlygas ir dydžius, materialines pašalpas, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, taip pat kasmetinį veiklos vertinimą.
5. Šioje Sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Darbo kodekse, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme ir kituose teisės aktuose apibrėžtas sąvokas.
 6. Bibliotekos darbuotojų darbo užmokestis (koeficientų intervalai, koeficientai), koeficientų, atlikus veiklos vertinimą, keitimas, priemokų, skatinimo priemonių, susijusių su darbo užmokesčiu, dydžiai nustatomi atsižvelgiant į Bibliotekai skiriamus asignavimus darbo užmokesčiui, pokyčius darbo rinkoje ir kitas objektyvias aplinkybes.
 7. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma atsižvelgiant į Vyriausybės tvirtinamas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. Sistemoje, atsižvelgiant į įstatymo nuostatas, detalizuojami Bibliotekos pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai, taip pat priemokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka, piniginių išmokų dydžiai, skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka.

II SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGIAI IR GRUPĖS

8. Bibliotekos darbuotojų pareigybės yra keturių lygių:
 - 8.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:
 - 8.1.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;
 - 8.1.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;
 - 8.2. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;
 - 8.3. C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;
 - 8.4. D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.
9. Bibliotekos darbuotojų pareigybės skirstomos į grupes:

- 9.1. Bibliotekos vadovai (direktorius, direktoriaus pavaduotojas, struktūrinių padalinių (skyriaus) vedėjai, kiti darbuotojai, kurie koordinuoja konkrečią Bibliotekos veiklos sritį) (pareigybės lygis A1 arba A2);
- 9.2. specialistai (pareigybės lygis A2 arba B);
- 9.3. kvalifikuoti darbuotojai (pareigybės lygis C);
- 9.4. darbininkai (pareigybės lygis D).

III SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SANDARA

10. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

- 10.1. pareiginė alga;
- 10.2. priemokos;
- 10.3. pinigine išmoka už atliktą darbą;
- 10.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą, ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų budėjimą;
- 10.5. pareiginės algos kintamoji dalis¹.

IV SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS IR PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI

11. Pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu įstatyme nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus darbininkus. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA. Bibliotekos darbuotojo, pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.
12. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

¹ Bibliotekos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2023 metų veiklos vertinimas bus atliekamas pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo redakciją, galiojančią iki 2023 m. gruodžio 31 d. Šio vertinimo metu paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

Nuo 2024 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo kintamoji dalis įstaigoje nebus taikoma.

13. Bibliotekos darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš Darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, nurodyto Darbo apmokėjimo sistemos 2 priede.
14. Bibliotekos darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal Darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Bibliotekos direktorius.
15. Bibliotekos darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal Darbo apmokėjimo įstatymo nuostatas ir šią Darbo apmokėjimo sistemą, sulygstama darbo sutartyje.
16. Pareiginės algos koeficientų intervalai gali būti peržiūrimi ir atnaujinami pagal poreikį. Jeigu pakeitus pareiginės algos koeficientų intervalus darbuotojo pareiginės algos koeficientas tampa mažesnis už naujai nustatytą minimalią pareiginės algos koeficiento ribą, tokiu atveju darbuotojui nustatoma minimali pareiginės algos koeficiento riba. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas gali būti peržiūrimas po kasmetinio darbuotojo veiklos vertinimo, atlikus neeilinį darbuotojo veiklos vertinimą arba Bibliotekos direktoriaus sprendimu atsižvelgiant į turimas lėšas darbo užmokesčiui.
17. Darbuotojo pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) Darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais.

VI SKYRIUS PAREIGYBIŲ PAKOPŲ STRUKTŪRA IR PAREIGYBIŲ GRUPAVIMO Į PAKOPAS KRITERIJAI

18. Visos Bibliotekos darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės vidinio palyginimo tarpusavyje būdu suskirstytos į bendrą vidinę pareigybių pakopų struktūrą (Sistemos 1 priedas), atsižvelgiant į pareigybei nustatytas funkcijas ir jų turinį, laikantis nuostatos, kad tai pačiai pareigybių pakopai priskirti darbuotojai atlieka pakankamai lygiavertį, analogiško kompleksiško darbą. Lygiavertis darbas reiškia, kad darbas pagal objektyvius kriterijus yra reikalaujantis ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Bibliotekai, negu kitas palyginamasis darbas.
19. Bibliotekos darbuotojų pareigybių pakopos ir pakopai priskiriamas pareiginės algos koeficientų intervalas nustatomas įvertinus šiuos bendruosius kriterijus:
 - 19.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) funkcijas ar užduotis;
 - 19.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;
 - 19.3. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;
 - 19.4. darbo patirties veiklos srityje – kriterijus, nustatantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai tinkamai atlikti funkcijas reikalinga tam tikrų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

- 19.5. 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);
 - 19.6. darbo funkcijų sudėtingumo ir įvairovės priskirtose veiklos srityse – kriterijus, apibrėžiantis, kiek skirtingų, kokio sudėtingumo lygio funkcijų priskirta pareigybei ar pareigybės veiklos sričiai;
 - 19.7. darbo intensyvumo – kriterijus, nustatantis nuolatinį aukštą darbo intensyvumą (neviršijant nustatyto darbo laiko), būtiną visų priskirtų funkcijų tinkamam atlikimui;
 - 19.8. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų turintį darbuotoją būtų sudėtinga greitai pakeisti, o laikinai neužimta tokia pareigybė turės neigiamos įtakos Bibliotekos strateginiams tikslams;
 - 19.9. vadybinių kompetencijų poreikio – kriterijus, nustatantis būtinumą organizuoti, koordinuoti ir kontroliuoti pavaldžių darbuotojų veiklą;
 - 19.10. pareigoms eiti būtinų pažymėjimų, kvalifikacijų, kategorijų ar kitų reikalingų dokumentų turėjimas (darbų saugos ir sveikatos, elektriko ar kt.);
 - 19.11. pareigybės aprašyme nustatyto(-ų) minimalaus(-ių) reikalavimo(-ų) išsilavinimui, darbo patirčiai – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti nustatytas funkcijas būtinas tam tikros srities ir lygio išsilavinimas bei atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis.
20. Bibliotekos darbuotojų pareigybės (Sistemos 1 priedas) suskirstytos į 9 pareigybių pakopas, atsižvelgiant į Sistemos 19 punkte nurodytus bendruosius kriterijus. Pareigybių pakopų struktūroje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama Bibliotekos direktoriaus pareigybė, o žemiausiai (pirmai) pakopai – darbininkų pareigybės, apmokamos taikant MMA, nenustatant koeficientų intervalo:
- 20.1. pirma pakopa: pareigybei netaikomi jokie specialūs kvalifikacinių įgūdžių ar profesinių gebėjimų reikalavimai, darbuotojas atlieka paprastas ir pasikartojančias užduotis.
 - 20.2. antra pakopa: darbuotojas atlieka mažiau sudėtingas, mažos apimties pasikartojančias pagalbines ir (ar) technines užduotis, kurias atliekant vadovaujamosi aiškiomis taisyklėmis, apibrėžtomis procedūromis; kasdienes žinomas funkcijas, tame tarpe reikalaujančių specialiųjų žinių;
 - 20.3. trečia pakopa: darbuotojas priima kai kuriuos savarankiškus veiklos sprendimus gerai pažįstamose srityse; atlieka vidutinio sudėtingumo funkcijas, kai turimas specialiausias žinias reikia taikyti įprastose, pasikartojančiose veiklos srityse; naujoms užduotims ar darbo procesams atlikti reikalinga tiesioginio vadovo ar kito darbuotojo pagalba, laikina priežiūra;
 - 20.4. ketvirta pakopa: darbuotojas priima savarankiškus veiklos sprendimus dėl užduočių, reikalaujančių specialiųjų žinių; vykdo aiškiai reglamentuotas procesines ir kitas procedūras; atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) sudėtingas funkcijas, kai turimas specialiausias žinias reikia taikyti gerai pažįstamose srityse, ir (ar) didelės apimties užduotis; sudėtingoms užduotims / funkcijoms atlikti nereikalinga tiesioginio vadovo ar kito darbuotojo pagalba;

- 20.5. penkta pakopa: darbuotojas priima savarankiškus veiklos sprendimus dėl užduočių, reikalaujančių specialiųjų žinių ir duomenų analizės, atlikdamas funkcijas kartais susiduria su sudėtingais klausimais, kuriems išspręsti būtina gebėti analizuoti informaciją, ieškoti naujų sprendimų; parengia ir argumentuotai pristato savo veiklos rezultatą pagal savo veiklos kompetenciją, savarankiškai organizuoja savo veiklą; vykdo aiškiai reglamentuotas funkcijas;
- 20.6. šešta pakopa: darbuotojas priima savarankiškus veiklos sprendimus dėl užduočių, reikalaujančių specialiųjų žinių ir duomenų analizės, atlikdamas funkcijas arba koordinuodamas jų atlikimą, susiduria su sudėtingais, kartais ir netipiniais klausimais, kuriems išspręsti būtina gebėti analizuoti informaciją, gilinti turimas žinias, ieškoti naujų sprendimų, pateikti išvadą; išmano Lietuvos Respublikos teisės aktus, būtinus funkcijoms atlikti; teikia pagalbą; parengia ir argumentuotai pristato savo atliktos veiklos rezultatą pagal savo veiklos kompetenciją; savarankiškai organizuoja ir planuoja savo veiklą;
- 20.7. septinta pakopa: darbuotojas priima savarankiškus veiklos sprendimus dėl užduočių, reikalaujančių specialiųjų žinių ir duomenų analizės, atlikdamas funkcijas arba koordinuodamas jų atlikimą susiduria su sudėtingais ir dažnai netipiniais klausimais; parengia ir argumentuotai pristato poziciją pagal savo veiklos kompetenciją; koordinuoja konkrečią Bibliotekos veiklos sritį (arba jai vadovauja) ir puikiai ją išmano; turi vadybines ir komunikacines kompetencijas; savarankiškai organizuoja ir planuoja ne tik savo, bet ir pavaldžių asmenų (jei jų turi) veiklą; koordinuoja visas padalinio (ar skyriaus) veiklos sritis ir yra atsakingas už padalinio (skyriaus) užduočių ir funkcijų atlikimo kokybę; pagal kompetenciją apmoko / prižiūri naujai priimtus darbuotojus ar teikia pagalbą; išmano Lietuvos Respublikos teisės aktus, būtinus funkcijoms atlikti;
- 20.8. aštunta pakopa: darbuotojas atitinka septintai pakopai nustatytus reikalavimus ir papildomai: turi reikalingų kompetencijų Bibliotekai sudėtingose veiklos srityse, kur reikalingų žinių trūkumas gali turėti įtakos Bibliotekos veiklai; turi strateginį požiūrį – numato ateities galimybes ir veiklos prioritetus; Bibliotekos ar Bibliotekos padalinio veiklos tikslų įgyvendinimui organizuoja ir koordinuoja kitų (pavaldžių ir ne) darbuotojų veiklą; užtikrina efektyvų išteklių valdymą; koordinuoja veiklos organizavimą su Bibliotekos vadovu ir (ar) padalinių vadovais, pataria Bibliotekos vadovui strateginiais ir veiklos klausimais;
- 20.9. devinta pakopa: Bibliotekos direktorius vadovauja Bibliotekos administracijai; įgyvendina Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytas vidinio administravimo funkcijas; priima į pareigas darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis; atlieka kitas įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytas funkcijas.
21. Pareigybių pakopoms priskirtoms pareigybėms nustatyti šie minimalūs išsilavinimo reikalavimai:
 - 21.1. antros pakopos pareigybėms – vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;
 - 21.2. trečios pakopos pareigybėms – vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija arba aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

- 21.3. ketvirtos pakopos pareigybėms: aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų ar aukštasis koleginiškas išsilavinimas;
- 21.4. penktos pakopos pareigybėms: nuo penktos pakopos prasideda darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas (aukštasis universitetinis ar aukštasis koleginiškas).
- 22. Nustatant Bibliotekos darbuotojų pareigybių pakopas, keliami reikalavimai ir lūkesčiai apibrėžti vertinant pareigybę kaip laisvą; einančių pareigas darbuotojų gebėjimai, kvalifikacija, veiklos rezultatai nevertinti.

VII SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS PIRMASIS SKIRSNIS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

- 23. Kiekvienai nustatyta pareigybių pakopai (išskyrus pirmą pakopą) Sistemos 2 priede nustatyta pareiginės algos koeficientų intervalas – minimali, maksimali bei vidurio reikšmės. Nurodyto dydžio intervalo plotis pasirinktas siekiant nustatyti pagrįstai skirtingą pareiginės algos koeficientą konkreitiems Bibliotekos darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį, darbo pobūdį ir rezultatus.
- 24. Antros pakopos pareigybių koeficientų intervalo minimali reikšmė negali būti mažesnė nei nustatyta įstatyme, aštuntos pakopos – Bibliotekos direktoriaus pavaduotojo pareigybės – maksimalus koeficientas negali viršyti Bibliotekos direktoriaus pareiginės algos dydžio, kitų pareigybių pakopų pareiginės algos koeficientų maksimalios reikšmės negali viršyti direktoriaus pavaduotojo nustatyto pareiginės algos koeficiento.

ANTRASIS SKIRSNIS DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS

- 25. Darbuotojo individualus pareiginės algos koeficientas, įvertinus Sistemos 19 punkte nustatytus kriterijus, taip pat darbuotojo individualias kompetencijas, veiklos kokybę, atsakomybės / savarankiškumo lygį, atsižvelgus į koeficientų intervalo ribas, nustatomas pareigybės pakopos intervalą skirstant į šias tris dalis:
 - 25.1. intervalo dalis nuo minimalios koeficiento reikšmės ir artėjant link vidurkio: darbuotojas neturi patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje, yra naujai priimtas į pareigas ir (arba) mokosi atlikti funkcijas ir tobulėja arba turi patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje ir atlieka savo darbą patenkinamai arba gerai, neviršydamas vidutinių šios pareigybės darbuotojui keliamų reikalavimų bei laukiamų rezultatų arba retai juos viršydamas nedidele apimtimi;
 - 25.2. intervalo vidurys ar jam artima reikšmė: darbuotojas turi patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje, atlieka savo darbą labai gerai ir puikiai užtikrindamas šios

- pareigybės darbuotojui keliamus reikalavimus bei laukiamus rezultatus, bet iš esmės jų neviršydamas arba viršydamas nedidele apimtimi;
- 25.3. intervalo dalis aukščiau vidurkio iki didžiausios intervalo koeficiento reikšmės: darbuotojas turi reikšmingos ir Bibliotekai labai naudingos patirties jam priskirtų atlikti funkcijų srityje, atlieka savo darbą puikiai, reikšmingai viršydamas vidutinius šios pareigybės darbuotojui keliamus reikalavimus bei laukiamus rezultatus, konsultuoja / moko kitus darbuotojus.
 26. Skelbiant konkursą / atranką į darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigas, skelbime nurodomas atitinkamai pareigybei nustatytas pareiginės algos koeficientų intervalas iš Sistemos 2 priedo. Naujai priimamo darbuotojo pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgus į jo turimą darbo patirtį, reikalingą nustatytoms funkcijoms tinkamai atlikti, bei į konkurso / atrankos metu nustatytas kompetencijas, jų lygį.
 27. Naujai priimamo darbuotojo darbo patirtis tam tikroje veiklos srityje nustatoma iš pateiktų dokumentų. Nepateikus darbo patirtį patvirtinančių dokumentų, laikoma, kad darbuotojas patirties, turinčios įtakos pareigybės aprašyme nustatytų funkcijų atlikimui, neturi, ir jam nustatomas minimalus pareiginės algos koeficientas iš pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo.
 28. Darbuotojams, grįžusiems į darbą po ilgalaikio nebuvimo darbe (tikslinių atostogų, nedarbingumo ar kt.) paliekamas iki tol turėtas pareiginės algos koeficientas ir gali būti mažesnis už Sistemos priede nustatytą atitinkamą pareiginės algos koeficientų intervalo minimalią reikšmę, bet ne mažesnis už įstatyme tam tikrai pareigybei nustatytą minimalų koeficientą.

TREČIASIS SKIRSNIS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ, JŲ INTERVALŲ KEITIMAS, ĮSKAITANT ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

29. Darbuotojų pareiginės algos koeficientas, atsižvelgiant į koeficientų intervalo ribas, gali būti keičiamas po kasmetinio ar neeilinio veiklos vertinimo, taip pat perkėlimo į aukštesnes ar žemesnes pareigas ar į lygiavertes, bet turinčias kitų reikalavimų (pavyzdžiui, turinčias pavaldžių asmenų) pareigas atvejais. Darbuotojų veiklos vertinimą reglamentuoja Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašas.
30. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia ir biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas.
31. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, papildomai gali būti taikomos šios dalies nustatytos priemonės:
 - 31.1. atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas.
 - 31.2. gali būti taikomos 42 punkte nustatytos skatinimo priemonės.

- 31.3. gali būti perkeliamas į aukštesnes biudžetinės įstaigos darbuotojo pareigas.
32. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu:
- 32.2. atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos 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 nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas;
- 32.3. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas toje pačioje biudžetinėje įstaigoje.
- 32.4. gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas.
- 32.5. jeigu pasibaigus veiklos gerinimo plano terminui, darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, darbuotojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.
33. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu šiais atvejais:
- 33.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais.
- 33.2. darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginės algos koeficientą.
- 33.3. darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes (išskyrus biudžetinės įstaigos vadovo ar jo pavaduotojo) pareigas.
- 33.4. jeigu darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.
34. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus:
- 34.1. kai yra nustatytas trumpesnės trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas.
- 34.2. kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje įstaigoje, kurioje vertinama jo veikla.
35. Pareiginės algos koeficientų intervalai keičiami esant įstatymuose nustatytiems pagrindams; kitais atvejais, esant pakankamam finansavimui, gali būti keičiami: pakeitus pareigybių, priskirtų tam tikrai pakopai, veiklos sritį(-is), funkcijas ar specialiuosius reikalavimus, atsižvelgus į pokyčius darbo rinkoje, infliaciją ar kitas objektyvias aplinkybes.
36. Pareiginės algos koeficientų intervalo pakeitimas, išskyrus įstatymuose nustatytus atvejus, nėra pagrindas peržiūrėti / keisti visų darbuotojų pareiginės algos koeficientus.

VIII SKYRIUS PRIEMOKŲ, IŠMOKŲ, KOMPENSACIJŲ SKYRIMAS IR SKATINIMAS

37. Bibliotekos darbuotojams gali būti skiriamos priemokos:
- 37.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

- 37.2. už papildomas raštu suformuluotas užduotis, kai dėl to viršijamas darbuotojo įprastas darbo krūvis arba kai kartu su savo įprastomis funkcijomis darbuotojui yra pavedama atlikti pareigybės aprašyme nenustatytas funkcijas;
- 37.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.
38. Priemokų už pavadavimą ir (ar) padidėjusį darbo krūvį pagrindus, skyrimo tvarką, priemokų dydžius, mokėjimo terminus nustato įstaigos vadovas atsižvelgęs į funkcijų sudėtingumą, apimtį ir į turimą darbo užmokesčio fondą.
39. Priemokos už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą skiriamos įstaigos vadovu sprendimu, atsižvelgiant į tiesioginio vadovo ar kito darbuotojo motyvuotą pranešimą, kuriame nurodomos papildomos užduotys, jų atlikimo laikotarpis, siūlomas priemokos dydis ir kita aktuali informacija. Priemokos dydis, neviršijant įstatyme nustatytų ribų, nustatomas atsižvelgiant į papildomų užduočių kiekį, jų apimtį, sudėtingumą ir intensyvumo mastą.
40. Vienu metu gali būti mokamos kelios skirtingos priemokos; kiekviena priemoka, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, tačiau jų suma negali viršyti įstatymuose nustatyto maksimalaus dydžio, t. y. 80 procentų pareiginės algos.
41. Darbuotojai gali būti skatinami įstatyme numatytais materialiniais ir nematerialiniais priemonėmis.
42. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą (įvertinus darbinę veiklą labai gerai ar kaip viršijančią lūkesčius) darbuotojai gali būti skatinami įstatymuose nustatytais finansiniais ar su finansavimu susijusiomis šiomis priemonėmis:
 - 42.1. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Bibliotekai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);
 - 42.2. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;
 - 42.3. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus arba suteikiant iki 5 mokamų darbo dienų per metus atostogas mokytis savišvietos būdu, už jas mokant nustatytą darbo užmokestį.
43. Darbuotojai taip pat gali būti skatinami Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka skiriant vienkartinę piniginę išmoką, kurios dydis nustatomas atsižvelgiant į išmokos skyrimo pagrindą, bibliotekai skirtą finansavimą bei kitas objektyvias aplinkybes.
44. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis darbuotojams mokama ar kompensuojama vadovaujantis Darbo kodekso 144 straipsniu, ir bibliotekos vidaus tvarkos taisyklėmis, kai mokama ar kompensuojama už darbą poilsio ar švenčių dienomis būnant komandiruotėje.
45. Jeigu per paskutinius 6 mėnesius darbuotojas padarė darbo pareigų pažeidimą, jis gali būti neskatinamas, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius.

IX SKYRIUS MATERIALINIŲ PAŠALPŲ SKYRIMAS

46. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti vadovui, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 2 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių vadovų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.
47. Mirus darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, partneriui (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), broliui, sesei) iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 2 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.
48. Materialinė pašalpa skiriama įstaigos vadovo įsakymu, neviršijant darbo užmokesčio fondo.

X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

49. Bibliotekos direktoriaus įsakymu nustatoma: naujai priimamo darbuotojo pareiginės algos koeficientas ir einančių pareigas darbuotojų koeficientų keitimas esant imperatyviems įstatymuose nustatytiems pagrindams, priemokų, išmokų skyrimas ir skatinimas.
 50. Bibliotekos direktoriaus sprendimu Sistema peržiūrimas ir gali būti keičiama, įvertinus Bibliotekai skiriamą finansavimą darbo užmokesčiui, struktūrinius pertvarkymus, pokyčius darbo rinkoje ir kitas objektyvias aplinkybes, taip pat keičiamas, pasikeitus pareiginės algos dydį reglamentuojančioms įstatymų nuostatomis.
-

Klaipėdos rajono savivaldybės
 Jono Lankučio viešosios bibliotekos
 darbo apmokėjimo sistemos
 1 priedas

| Pareigybės pakopa | Pareigybė | Pareigybės lygis | Bibliotekos darbuotojo pareigybė |
|--------------------------|--------------------------------|-------------------------|---|
| IX | Įstaigos vadovas | A1 | Direktorius |
| VIII | Įstaigos vadovo pavaduotojas | A2 | Direktoriaus pavaduotojas |
| VII | Struktūrinio padalinio vadovas | A2 | Skyriaus vedėjas, administratorius, bibliotekininkas darbui su personalu, IT specialistas |
| VI | Specialistas (A2) | A2 | Skyriaus vedėjo pavaduotojas, edukacijų koordinatorius |
| V | Specialistas (A2) | A2 | Vyr. bibliotekininkas |
| IV | Specialistas (B) | B | Vyresn. bibliotekininkas |
| III | Kvalifikuotas darbuotojas | C | Informacinių technologijų specialistas |
| II | Kvalifikuotas darbuotojas | C | Vyr. ūkvedys, vairuotojas |
| I | Darbininkas | D | Valytojas, darbininkas |

Klaipėdos rajono savivaldybės
Jono Lankučio viešosios bibliotekos
darbo apmokėjimo sistemos
2 priedas

| Pareigybės pakopa | Minimalus pareiginės algos koeficientas | Pareiginės algos koeficiento vidurkis | Maksimalus pareiginės algos koeficientas |
|--------------------------|--|--|---|
| IX | | | |
| VIII | 1,10 | 1,30 | 1,50 |
| VII | 0,90 | 1,15 | 1,40 |
| VI | 0,88 | 1,10 | 1,35 |
| V | 0,80 | 1,05 | 1,30 |
| IV | 0,70 | 0,95 | 1,20 |
| III | 0,70 | 0,80 | 0,90 |
| II | 0,65 | 0,78 | 0,90 |
| I | MMA | | |

