

**VILNIAUS SENOJO TEATRO
VADOVAS**

ĮSAKYMAS

DĖL VILNIAUS SENOJO TEATRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO

2025 m. sausio 27 d. Nr. V(1.2E)-9
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalimi ir Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalimi:

1. T v i r t i n u Vilniaus senojo teatro darbo apmokėjimo sistemos aprašą (pridedama).
2. N u s t a t a u, kad šis įsakymas įsigalioja 2025 m sausio 1 d.

Teatro vadovas

Audronis Imbrasas

Administracijai, Apskaitos sk., Pastatymų sk., Kūrybinio sk., Gamybos sk., Rinkodaros sk., Ūkio sk.

PATVIRTINTA

Teatro vadovo 2025 m. sausio 27 įsakymu Nr. V-(1.2.E)-9

VILNIAUS SENOJO TEATRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus senojo teatro (toliau – Teatro) darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) reglamentuoja darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, materialines pašalpas, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, taip pat kasmetinį veiklos vertinimą.
2. Ši Sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas) ir Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (toliau – Rekomendacijos).
3. Ši Sistema taikoma visiems Teatro darbuotojams, išskyrus Teatro vadovą.
4. Pagrindinės šioje Sistemoje vartojamos sąvokos:
 - 4.1. **Darbdavys** arba **Teatras** – kaip nustatyta Darbo kodekso 21 straipsnio 3 dalyje, Vilniaus senasis teatras.
 - 4.2. **Darbdavio atstovas** – Teatro vadovas(-ė).
 - 4.3. **Darbuotojas** – kaip nustatyta Darbo kodekso 21 straipsnio 2 dalyje.
 - 4.4. **Aktorius** – Teatro atlikėjas, Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2017 m. vasario 20 d. įsakymu Nr. IV-382 patvirtintame Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, pareigybių sąrašė.
 - 4.5. **Minimalus darbo užmokestis** – Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą darbuotojui atitinkamai už vieną valandą (minimalus valandinis atlygis) ar visą kalendorinio mėnesio darbo laiko normą (minimalioji mėnesinė pareiginė alga).
 - 4.6. **Nekvalifikuotas darbas** – darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai. Nekvalifikuotu darbu taip pat laikomas darbas, kol darbuotojas mokosi ir ruošiasi įgyti tam tikrus profesinius gebėjimus, kuriuos įgijęs taps kvalifikuotu darbuotoju.
 - 4.7. **Visas darbo laikas** – kaip nustatyta Darbo kodekso 112 straipsnio 3 dalyje, išskyrus susitarimą dėl ne viso darbo laiko.
 - 4.8. **Kritinė pareigybė** – tai pareigybė be kurios Teatras nebegalėtų atlikti jam priskirtų funkcijų, nebeatitiktų dramos teatro, kaip Teatro pagrindinės veiklos krypties.
 - 4.9. **Šeimos nariai** – tai tėvai, sutuoktiniai (partneriai (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventiniai), vaikai ir įvairūs.

5. Už Sistemos laikymąsi atsakingi:
 - 5.1. Tiesioginiai darbuotojų vadovai (toliau – tiesioginis vadovas) ir kiti darbuotojai atitinkamai atsakingi už kasmetinį ir/ ar kas mėnesinį darbuotojų vertinimą;
 - 5.2. darbuotojas, įforminantis darbo sutartis;
 - 5.3. darbo užmokestį apskaičiuojantis ir atsikaitymą į darbuotojo sąskaitą pervedantis darbuotojas.
6. Už šios Sistemos laikymosi kontrolę atsakingas personalo dokumentus administruojančio skyriaus vadovas.

II SKYRIUS

TEATRO PAREIGYBIŲ GRUPĖS, LYGIAI IR PAKOPOS

7. Pareigybės yra keturių lygių (A (A1-A2), B, C ir D).
8. Pareigybės skirstomos į penkias grupes (Įstatymo 3 straipsnis).
9. Pareigybės, išskyrus Aktoriaus pareigybę, grupuojamos į 6 pakopas (priskiriamos atitinkamai pakopai) pagal darbų (pareigybių) vertinimo sistemą (Sistemos 1 priedas):
 - 9.1. 1 pakopa: 0 (68)* - 110 balų;
 - 9.2. 2 pakopa: 125 – 180 balų;
 - 9.3. 3 pakopa: 175 – 250 balų;
 - 9.4. 4 pakopa: 255 – 320 balų;
 - 9.5. 5 pakopa: 315 – 390 balų;
 - 9.6. 6 pakopa: 385 – 500 (460)* balų;
- * *Mažiausia įmanoma balų suma pagal pakopų sistemos veiksnius.*
* *Maksimali balų suma pagal pakopų sistemos veiksnius (Teatro vadovo balų suma).*
10. Aktoriaus pareigybė nepriskiriama nei vienai pakopai dėl šių priežasčių:
 - 10.1. Aktoriaus pareigybė yra **kritinė** Teatru. Ši pareigybė yra glaudžiausiai susijusi su pagrindinėmis Teatro funkcijomis ir/ ar procesais, kurie užtikrina Teatro egzistavimą kaip tokį;
 - 10.2. darbuotojų pareiginės algos dydis priklauso nuo to, kuriai pakopai yra priskirta jo pareigybė. Teatro darbuotojų darbo užmokesčio sudėtis yra nustatyta Sistemos 16 punkte (apima tiek pareiginę algą, tiek kintamą dalį). Aktoriaus kintamosios dalies dydis gali siekti iki 160 procentų pareiginės algos (Sistemos 38.3 punktas), kai tuo tarpu kitų Teatro darbuotojų tik iki 40 procentų pareiginės algos (Sistemos 38.2 punktas).
11. Teatro darbuotojų pareigybės (priskyrimas pareigybių grupei, lygiui ir pakopai) detalizuojamos Sistemos 2 priede.
12. Pareigybės grupė ir konkretus pareigybės lygis nurodomi darbuotojo pareigybės aprašyme.

III SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

13. Žemiausios (pirmosios) pareigybių pakopos pareiginės algos koeficiento intervalo minimali reikšmė atitinka Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA) dydį. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Teatro vadovui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę. Pasikeitus Teatro vadovo pareiginės algos koeficientui ar MMA dydžiui, Teatro pareiginės algos koeficientų intervalai nustatomi iš naujo.
14. 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.
15. Pasikeitus Teatro pareiginės algos koeficientų intervalams (pvz. Teatro vadovo pareiginės algos pasikeitimas, MMA pasikeitimas, minimalių pareiginės algos koeficientų, nustatytų Įstatymo 1 priede, pasikeitimas ar kt.), darbuotojo pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis nei pakopos, kuriai priskirta darbuotojo pareigybė, minimalus pareiginės algos koeficientas.

IV SKYRIUS

DARBO UŽMOKESTIS

16. Teatro darbuotojų darbo užmokestis gali susidaryti iš šių sudedamųjų dalių:
 - 16.1. pareiginė alga,
 - 16.2. kintamoji dalis,
 - 16.3. priemokos,
 - 16.4. pinigine išmoka už atliktą darbą,
 - 16.5. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą,
 - 16.6. skatinamoji pinigine išmoka,
 - 16.7. premijos.
17. 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 (toliau – bazinis dydis) kaip tai nustatyta Įstatymo 6 straipsnyje.
18. Pareiginė alga apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš bazinio dydžio.

IV.1. Pareiginė alga

19. Teatro darbuotojo, išskyrus Aktorius ir nekvalifikuotus darbininkus, pareiginė alga nustatoma iš Sistemos 2 priede pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu Įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni negu 1,1 MMA, ir atsižvelgiant į šiuos kriterijus:
 - 19.1. pareigybės lygis,
 - 19.2. darbo patirtis,
 - 19.3. išsilavinimas,
 - 19.4. veiklos sudėtingumas,

- 19.5. atsakomybės ir savarankiškumo lygis,
 - 19.6. papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms turėjimas,
 - 19.7. darbo sąlygos,
 - 19.8. kiti kriterijai.
20. Aktoriams, **atsižvelgiant į jų pareigybės lygį**, nustatomas **mažiausias**¹ pareiginės algos koeficiento dydis.
 21. Teatro darbuotojo, pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Teatro vadovo pareiginės algos koeficiento dydžio, išskyrus Sistemos 22 punkte nustatytus atvejus.
 22. Teatro darbuotojui pagal Teatro darbo apmokėjimo sistemą nustatytas pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas iki 100 procentų, kai nustatant pareiginės algos koeficientą, papildomai įvertinamas:
 - 22.1. nacionalinių, valstybinių ir savivaldybių kultūros ir meno įstaigų aukščiausio profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojų nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytas pripažinimas,
 - 22.2. Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas tam tikrų profesijų atstovų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje.
 23. A1 lygio pareigybių darbuotojų pareiginės algos koeficientas didinamas 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis.
 24. Minimalaus darbo užmokesčio dydžio pareiginė alga nustatoma:
 - 24.1. darbuotojams, kuriems atlikti savo darbą nekeliami jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai, t. y. dirbantiems ne kvalifikuotą darbą,
 - 24.2. studentams priimtiems į Teatrą praktiniam mokymui, sudarius su jais darbo sutartį, ir stažuotojams.
 25. Nekvalifikuoto darbo požymis nustatomas darbo sutartyje sulygstant dėl pareigų.
 26. Teatro darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal Sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Teatro vadovas.
 27. Teatro darbuotojų pareiginės algos koeficientas nustatomas darbo sutartyse.
 28. Teatro darbuotojo pareiginės algos koeficientas gali būti nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams.

IV.2. Priemokos

29. Teatro darbuotojui skiriamos šios priemokos **už faktiškai dirbtą laiką**:
 - 29.1. nuo 10 iki 30 **procentų** pareiginės algos **kai darbuotojo darbo laiku** (neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės):
 - 29.1.1. raštu pavedama pavaduoti kitą darbuotoją (kai pavaduojamojo darbo krūvis paskirstomas keliems darbuotojams, priemoka paskirstoma proporcingai darbuotojui tenkančiam krūviui),

¹ Aktoriams, kurių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydis, iki šios Sistemos patvirtinimo momento buvo didesnis, koeficientas nėra mažinamas.

- 29.1.2. veikla viršija įprastą darbo krūvį arba yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas,
 - 29.1.3. susitariama atlikti papildomas užduotis ir/ ar susitariama atlikti pareigybės aprašyme nenustatytas funkcijas ((susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo (Darbo kodekso 35 str.)),
 - 29.2. nuo 20 iki 50 procentų pareiginės algos **kai laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku** susitariama atlikti papildomas užduotis ir/ ar susitariama atlikti pareigybės aprašyme nenustatytas funkcijas ((susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo (Darbo kodekso 35 str.)).
30. Skiriant konkretų priemokos dydį vertinamas pasikeitęs darbo krūvis, atsižvelgiama į pavedamų funkcijų skaičių, atlikimo terminus, imlumą laikui, apdorojamos informacijos kiekį, užduočių, atliekamų skubos tvarka, skaičių, kitus veiksnius, o skiriant priemoką Sistemos 29.2 punkto pagrindu, priemokos dydis nustatomas atsižvelgiant į papildomo darbo laiko apimtį per dieną, savaitę ar mėnesį. Pavyzdžiui, dirbant penkių dienų darbo savaitę, kai viršijama nustatyta darbo laiko trukmė:
- 30.1. 1 val. per dieną arba iki 5 val. įskaitytinai per savaitę – priemokos dydis iki 20 proc.,
 - 30.2. iki 2 val. per dieną arba nuo 5 iki 10 įsk. per savaitę – priemokos dydis nuo 21 iki 30 proc.,
 - 30.3. iki 3 val. per dieną arba nuo 10 iki 15 įsk. per savaitę – priemokos dydis nuo 31 iki 40 proc.,
 - 30.4. iki 4 val. per dieną arba nuo 15 iki 20 įsk. per savaitę – priemokos dydis nuo 41 iki 50 proc.
 - 30.5. Dirbant šešių dienų darbo savaitę, nustatant priemokos dydį kai viršijama nustatyta darbo laiko trukmė, atsižvelgiama į Sistemos 30.1-30.4 punktuose nustatytą priemokos skyrimo proporciją.
31. Bet kokių atveju priemokų, nurodytų Sistemos 29.1-29.2 punktuose, suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.
32. Konkretų priemokos dydį už papildomą darbą darbuotojui nustato Teatro vadovas, atsižvelgdamas į šioje Sistemoje nurodytus priemokų dydžius, papildomo darbo apimtį, trukmę, sudėtingumą, į tai ar papildomą darbą atlieka vienas ar keli darbuotojai, kitus reikšmingus faktorius, atsižvelgdamas į tiesioginio vadovo rekomendacijas.

IV.3. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą

- 33. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, švenčių dieną mokamas **dvigubas** darbuotojo darbo užmokestis.
- 34. Už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokamas **pusanthro** darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas **dvigubas** darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – **dviejų su puse** darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.
- 35. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš Sistemos 33 ir 34 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.
- 36. Darbuotojams, kurie atlieka savo darbo funkciją budėdami (aktyvusis budėjimas), taikoma suminė darbo laiko apskaita vadovaujantis Darbo kodekso normomis, reglamentuojančiomis aktyvųjų budėjimą ir suminę darbo laiko apskaitą.

37. Už budėjamą darbuotojui mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

IV.4. Kintamoji dalis

38. Kintamoji dalis **skiriama** šiais atvejais:

38.1. Teatro vadovo sprendimu **paskatinti darbuotoją** – aktoriui už meninės veiklos pasiekimus, kurie *viršija aktoriui keliamus lūkesčius*, o taip pat darbuotojui, išskyrus aktorius, už veiklos rezultatus, kurie *viršija darbuotojui keliamus lūkesčius*, gali būti **dvylikai mėnesių** skiriama papildoma kintamoji dalis, kurios dydis gali siekti iki 10 procentų pareiginės algos,

38.2. darbuotojams, išskyrus aktorius ir nekvalifikuotus darbininkus, įvertinus pasiektus **praėjusių metų** veiklos rezultatus, ne ilgiau kaip iki kito veiklos vertinimo nustatoma kintamoji dalis, kurios dydis gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos taip kai nustatyta Sistemos 39 punkte,

38.3. aktoriams, įvertinus **mėnesio (mėnesių)** veiklą, kintamosios dalies dydis nustatomas vadovaujantis Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašu, patvirtintu 2021 m. gruodžio 21 d. Lietuvos Respublikos kultūros ministro įsakymu Nr. IV-1456, ir reglamentuojamas atskiru Teatro vadovo įsakymu ir gali siekti iki 160 procentų pareiginės algos.

39. Kintamoji dalis Teatro darbuotojams, išskyrus aktorius ir darbininkus, kuri priklauso **nuo praėjusių metų** veiklos vertinimo nustatoma atsižvelgus į veiklos įvertinimą kaip atitinkantį ar viršijantį lūkesčius. Įvertinus Teatro darbuotojo praėjusių metų veiklą:

39.1. *kaip viršijančią lūkesčius*, **dvylikai mėnesių** skiriama kintamoji dalis gali siekti nuo 10 iki 40 procentų pareiginės algos;

39.2. *kaip atitinkančią lūkesčius*, **dvylikai mėnesių** skiriama kintamoji dalis gali siekti nuo 0 iki 30 procentų pareiginės algos.

40. Konkretų darbuotojo kintamosios dalies dydį nustato Teatro vadovas, atsižvelgdamas į tiesioginio vadovo arba kito Teatro vadovo įgalioto asmens, kuris pagal funkcijas, specialiąsias žinias ir gebėjimus gali įvertinti darbuotojo kompetenciją ir pasiektus veiklos rezultatus, rekomendacijas, kuris raštu įvertina bet kurį (bet kuriuos) darbuotojo kintamos dalies nustatymui aktualius kriterijus, tokius kaip darbuotojo įvykdytų užduočių sudėtingumas, apimtis, nauda Teatro ir/ ar struktūrinio padalinio, kuriame darbuotojas dirba, veiklai, darbuotojo rodyta aukšta kvalifikacija atliekant užduotis, kaip antai visapusiškas informacijos valdymas, efektyvus darbo laiko paskirstymas, racionaliausio užduočių atlikimo būdo (metodo) pasirinkimas ar kita.

41. Perkėlus darbuotoją, išskyrus Aktorius ir nekvalifikuotus darbininkus, į kitas pareigas Teatre kintamosios dalies procentinis dydis išlieka iki kito darbuotojo veiklos vertinimo.

IV.5. Piniginė išmoka už atliktą darbą

42. Teatro darbuotojui **gali būti skiriamos/ sulygstamos** šios piniginės išmokos **už atliktą darbą**:

42.1. sudarius projektinio darbo sutartį, jeigu susitariama dėl mišraus apmokėjimo būdo: nustatant pareiginę algą ir piniginę išmoką už įvykdytą rezultatą. Tokios piniginės išmokos dydis gali būti susietas su Teatro pajamomis iš konkretaus projekto ir negali būti mokamos iš Teatro darbo užmokesčiui skirtų lėšų, gaunamų iš valstybės biudžeto.

IV.5. Skatinamoji piniginė išmoka

43. Teatro darbuotojui **skiriama** vienkartinė piniginė išmoka:
- 43.1. Teatro kolektyvinėje sutartyje numatytu atveju –Teatre išdirbtų metų jubiliejaus proga (10-ties, 20-ties, 30-ties ir t.t.) – 15 procentų minimalaus darbo užmokesčio dydžio.
 - 43.2. Gimus/įsivaikinus vaikui(-ams) – 100 procentų minimalaus darbo užmokesčio dydžio. Jeigu gimsta/įsivaikinami keli vaikai, tai už kiekvieną iš jų. Jeigu Teatre dirba abu tėvai, tai abiem tėvams po 50 procentų minimalaus darbo užmokesčio dydžio. Piniginė išmoka skiriama ir išmokama ne vėliau kaip per du mėnesius nuo visų piniginei išmokai gauti pagrindžiančių dokumentų gavimo, bet ne vėliau nei per pirmą kalendorinį mėnesį grįžus iš vaiko priežiūros atostogų arba tėvystės atostogų.
44. Teatro darbuotojui **gali būti skiriama** vienkartinė piniginė išmoka **iš Teatro sutaupyto darbo užmokesčio lėšų**, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 patvirtintu Vienkartinų piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašu:
- 44.1. kai darbuotojo veikla įvertinta *kaip viršijanti lūkesčius*, darbuotojo veiklos vertinimo metu tiesioginis vadovas motyvuotu pasiūlymu nurodo šios išmokos dydį,
 - 44.2. nepriekaištingai (pavyzdinčiai) savo pareigas einantiems darbuotojams su gruodžio mėnesio atlyginimu – iki 100 procentų nustatytosios darbuotojo pareiginės algos dydžio ir kai yra darbuotojo tiesioginio vadovo motyvuotas siūlymas.
45. Sistemos 44.1-44.2 punktų atvejais, **sprendimą dėl** vienkartinės piniginės išmokos darbuotojui **skyrimo ir jos dydžio priima Teatro vadovas**.
46. Sistemos 44.2 punkto atveju, išmoka Teatro darbuotojui gali būti neskiriama, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius iki sprendimo dėl piniginės išmokos skyrimo priėmimo, jis padarė darbo pareigų pažeidimą.
47. Bet kuri šiame skyriuje nustatyta piniginė išmoka negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos dydžio, išskyrus Sistemos 48 punkte nustatytą atvejį.
48. Teatro darbuotojui **gali būti skiriama** vienkartinė piniginė išmoka ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus Teatro vadovo sprendimu **paskatinti darbuotoją** – iki 2 pareiginių algų dydžio už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Teatru nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius.
49. Teatro darbuotojui(-ams) piniginės išmokos bet koku atveju gali būti skiriama tik jeigu tam yra pakankamai Teatro darbo užmokesčiui skirtų lėšų. Kai Teatru darbo užmokesčiui skirtų lėšų nepakanka, piniginės išmokos darbuotojams neskiriamos.

V SKYRIUS

TEATRO DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

50. Be kitų šioje Sistemoje nustatytų skatinimo būdų, Teatro darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:
- 50.1.padėka,
 - 50.2.suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) darbuotojo pasirinktu ir su tiesioginiu vadovu suderintu

laiku arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką, jeigu darbuotojo veikla įvertinama *kaip viršijanti lūkesčius*,

- 50.3. finansuojant darbuotojo pasirinktą ir į metinį mokymų planą neįtrauktą kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus.
51. Teatro darbuotojas gali būti neskatinamas, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius iki sprendimo dėl paskatinimo priėmimo, jis padarė darbo pareigų pažeidimą, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla per paskutinį vertinimą buvo įvertinta *kaip viršijanti lūkesčius*.

VI SKYRIUS

MATERIALINĖS PAŠALPOS

52. Teatro darbuotojams materialinės pašalpos bet kokių atveju negali viršyti Teatro darbo užmokesčiui skirtų lėšų. Kai Teatru darbuotojams užmokesčiui skirtų lėšų nepakanka, kad užtikrinti šioje Sistemoje nustatytus Teatro darbuotojų materialinės pašalpos dydžius, materialinė pašalpa darbuotojui neskiriama.
53. Mirties atveju, jeigu yra darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai, skiriama materialinė pašalpa:
- 53.1. mirus darbuotojo sutuoktiniui, partneriui (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventiniui - 1 **minimalios mėnesinės algos** dydžio materialinė pašalpa,
 - 53.2. mirus darbuotojo tėčiui (įtėviui), mamai (įmotei) - 1 **minimalios mėnesinės algos** dydžio materialinė pašalpa,
 - 53.3. mirus darbuotojo vaikui (įvaikiui) - 1 **minimalios mėnesinės algos** dydžio materialinė pašalpa.
54. Teatro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įsėsės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos, stichinės nelaimės, ar turto netekimo, ar kitų aplinkybių, jeigu yra Teatro darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama **iki 3 minimalių mėnesinių algų** dydžio materialinė pašalpa.
55. Jeigu Teatre dirba daugiau nei vienas šeimos narys, materialinė pašalpa yra išmokama vienam šeimos nariui. Tam, kuris kreipėsi pirmasis.
56. Jeigu darbuotojas dokumentais negali patvirtinti ryšių gauti materialinei pašalpai pagal Sistemos 53.1 ir 53.2 punktus, sprendimą dėl pašalpos mokėjimo gali (turi teisę, bet neprivalo) priimti Teatro vadovas, ir tik tokiu atveju, jeigu darbuotojas pateikia turimus rašytinius įrodymus (liudijimus, paaiškinimus), padedančius įrodyti tokius ryšius.
57. Materialinė pašalpa skiriama ir išmokama ne vėliau kaip per du mėnesius nuo visų materialinei pašalpai gauti pagrindžiančių dokumentų gavimo, bet ne vėliau nei praėjus keturiems mėnesiams po įvykio dėl kurio gali būti skiriama materialinė pašalpa.

VII SKYRIUS

LIGOS IŠMOKOS DYDIS

58. Ligos išmokos, kurią už 2 (dvi) pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku, moka darbdavys, kaip tai nustatyta Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 14 straipsnio 1 dalyje, dydis yra lygus 100 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

VIII SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMAS, TERMINAI IR VIETA

59. Darbo užmokestis Teatro darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį, darbuotojo rašytiniu prašymu – kartą per mėnesį.
60. Darbo užmokesčio mokėjimo terminai: iki kiekvieno mėnesio 10 d. mėnesinė alga už praėjusį mėnesį ir iki kiekvieno mėnesio 26 d. avansas už einamąjį mėnesį. Paprastai avanso suma gali sudaryti 30 procentų priskaičiuotos darbuotojo pareiginės algos, darbuotojo prašymu gali būti mažesnė.
61. Darbo užmokestis pervedamas į darbuotojo nurodytą atsiskaitomąją sąskaitą.

IX. TEATRO DARBUOTOJŲ, IŠSKYRUS AKTORIUS, VEIKLOS VERTINIMAS

62. Tiesioginis vadovas darbuotojo, išskyrus aktoriaus² ir nekvalifikuoto darbininko³ (toliau šiame skyriuje - Teatro darbuotojas arba darbuotojas), veiklą gali įvertinti taip:
- 62.1. viršijanti lūkesčius,
 - 62.2. atitinkanti lūkesčius,
 - 62.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius,
 - 62.4. neatitinkanti lūkesčių.
63. Darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į Teatro vadovą prašydamas įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Jeigu Teatro vadovas padaro išvadą, kad darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį darbuotojo veiklos vertinimą. Teatro vadovo išvada dėl darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

IX.1. Kasmetinis veiklos vertinimas

64. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama *kaip atitinkanti lūkesčius*, darbuotojui skiriama kintama dalis taip kaip nustatyta Sistemos 39.2 ir 40 punktuose.
65. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama *kaip viršijanti lūkesčius*, darbuotojui skiriama kintama dalis taip kaip nustatyta Sistemos 39.1 ir 40 punktuose ir tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Teatro vadovo sprendimu **pasirinktinai taikoma viena iš šių skatinimo priemonių**:
- 65.1. darbuotojui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba

² Aktorių mėnesį (mėnesių) veiklos vertinimas reglamentuojamas atskiru Teatro vadovo įsakymu, vadovaujantis Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašu, patvirtintu 2021 m. gruodžio 21 d. Lietuvos Respublikos kultūros ministro įsakymu Nr. JV-1456.

³ Darbininkams veiklos vertinimas neatliekamas.

- 65.2. darbuotojui gali būti taikomos Sistemos 48, 50.1 arba 50.2 punkte nustatytos skatinimo priemonės, arba
- 65.3. darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas Teatre, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Teatro darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas).
66. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama *kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius*, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.
67. Kai darbuotojo veikla įvertinama *kaip neatitinkanti lūkesčių*, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Teatro vadovo sprendimu darbuotojui sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas (pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalį) arba taikomos kitos Darbo kodekse numatytos nuostatos. Jeigu, pasibaigus darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui, darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama *kaip neatitinkanti lūkesčių/ nepatenkinamai*, su darbuotoju sudaryta darbo sutartis gali būti nutraukiama pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

IX.2. Neeilinis veiklos vertinimas

68. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas Sistemos 69 punkte nustatyta tvarka atliekamas Teatro vadovo sprendimu šiais atvejais:
- 68.1. tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su darbuotojo veiklos rezultatais,
- 68.2. paties darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnę pareiginę algos koeficientą,
- 68.3. paties darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes (išskyrus Teatro vadovo ar jo pavaduotojo) pareigas,
- 68.4. jeigu darbuotojo veikla buvo įvertinta *kaip neatitinkanti lūkesčių* ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.
69. Neeilinis darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas Sistemos 68 punkte nustatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas Teatre, kurioje vertinama jo veikla, arba kai vertinama aktorių veikla.

X SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

70. Pasikeitus teisiniam reguliavimui Sistema privalo būti peržiūrėta taip, kad atitiktų naują teisinį reguliavimą.
71. Darbo apmokėjimo sistema skelbiama Teatro *Intranete* (vidiniame įstaigos tinkle) ar kitoje vidinėje Teatro elektroninėje erdveje ir nėra viešai skelbiama kartu su Teatro Kolektyvine sutartimi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetiniame puslapyje.

72. Visi Teatro darbuotojai turi imtis iniciatyvos susipažinti su šia Sistema.