

UTENOS DAUGIAFUNKCIO SPORTO CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Utenos daugiafunkcio sporto centro darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Utenos daugiafunkcio sporto centro (toliau – Centras) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – Darbuotojai), pareigybių sąraše esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijus ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, pareiginės algos koeficientų intervalai konkrečioms pareigybėms, priemonių dydžius ir jų skyrimo tvarką, kintamosios dalies dydžius ir jos skyrimo tvarką, piniginių išmokų dydžius ir jų skyrimo tvarką, pareiginės algos nustatymą, atlikus darbuotojų veiklos vertinimą.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Darbo kodekso, Įstatymo sąvokas.

4. Centro darbuotojų 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 šeimines padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

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

5.1. laikomasi darbuotojų pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios darbuotojų pareigybių grupės;

5.2. taikomi darbuotojų pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

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

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

6. Šio Aprašo 5.2. papunktyje nurodyti darbuotojų pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai aprašomi Aprašo 1 priede ir taikomi atsižvelgiant į Centro veiklos specifiką.

III SKYRIUS DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS

7. Darbuotojų pareigybės į pakopas grupuojamos taip:

7.1. atskirų Centro darbuotojų pareigybės grupuojamos į pakopas išlaikant darbuotojų pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios darbuotojų pareigybių grupės ir vadovaujantis Aprašo 5.2 papunktyje nustatytais darbuotojų pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

7.2. skirtingų darbuotojų pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis Aprašo 5.2 papunktyje nustatytais darbuotojų pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais; panašiausios darbuotojų pareigybės pagal darbuotojo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną darbuotojų pareigybių pakopą; pagal darbuotojų pareigybių skirtumus ir bendrumus skirtingų darbuotojų pareigybės paskirstomos į bendrą darbuotojų pareigybių struktūrą.

IV SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

8. Centro darbuotojų pareigybių pakopų struktūra ir pareiginių algų koeficientų intervalai nustatomi Aprašo 2 priede.

9. Kiekvienai Centro darbuotojo pareigybės pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali ir maksimali reikšmės (toliau – intervalo plotis).

10. Intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

11. Žemiausio (pirmo) darbuotojų pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią Centro darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

12. Darbuotojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Įstatymo 1 priede ir mažesnis negu 1,1 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos, išskyrus darbininkus. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Įstatymo 1 priede nustatytos biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.

13. Darbininkų pareiginė alga negali būti mažesnė kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė algos (toliau – MMA).

14. Centro direktoriaus pavaduotojo sportiniam ugdymui pareiginė alga nustatoma pareiginės algos koeficientais, vadovaujantis DAĮ 2 priedu, atsižvelgiant į mokinių skaičių, veiklos sudėtingumą, pedagoginio darbo stažą, kuris apskaičiuojamas sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbama.

15. Centro specialistų (išskyrus trenerius) pareiginė alga nustatoma, atsižvelgiant į pareigybės lygį ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijos.

16. Trenerio pareiginė alga nustatoma pareiginės algos koeficientais, atsižvelgiant į pareigybės lygį (A2), profesinio darbo patirtį metais, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbama.

17. Trenerio pareiginė alga, atsižvelgiant į jo turimą kvalifikacinę kategoriją, didinama:

17.1. už pirmą kvalifikacinę kategoriją – 45 procentais;

17.2. už antrą kvalifikacinę kategoriją – 55 procentais;

17.3. už trečią kvalifikacinę kategoriją – 65 procentais;

17.4. už ketvirtą kvalifikacinę kategoriją – 75 procentais;

17.5. už penktą kvalifikacinę kategoriją – 90 procentų;

17.6. už šeštą kvalifikacinę kategoriją – 100 procentų.

18. Treneriams, neturintiems šio Aprašo 17 punkte numatytos kvalifikacinės kategorijos, šio Aprašo 3 priede nustatyti pareiginės algos koeficientai didinami 30 procentų.

19. Centro kvalifikuotų darbuotojų pareiginė alga nustatoma, atsižvelgiant į pareigybės lygį ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas

analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbas arba vykdytos analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijos.

20. Darbininkų pareiginė alga nustatoma minimalios mėnesinės algos dydžio.

21. Pareiginės algos koeficiento padidinimas Aprašo 17, 18 punktuose nustatytais pagrindais negali viršyti 100 procentų Centro direktoriaus nustatytos pareiginės algos koeficiento dydžio.

22. Pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojo profesinio darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai.

23. Darbuotojo pareiginės algos koeficientą, pagal Apraše numatytus kriterijus ir koeficientų intervalo plotį, nustato Centro direktorius.

24. 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.

25. Darbuotojų pareiginės algos koeficientas keičiamas (nustatomas iš naujo) pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijams ar atlikus veiklos vertinimą.

V SKYRIUS

PRIEMOKOS, DARBAS POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, DARBAS NAKTĮ BEI VIRŠVALANDINIS DARBAS

26. Priemokos darbuotojams skiriamos Centro direktoriaus įsakymu.

27. Darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

27.1. už pavadavimą, kai raštu pavadama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

28. Kiekviena Aprašo 27 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

29. Darbuotojui skiriamų priemonių, nurodytu šio Aprašo 27 punkte, suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

30. Priemokos mokėjimas darbuotojui nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

31. Už darbą poilsio arba švenčių dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbo užmokestis.

32. Už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokama ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis.

33. Darbuotojo (išskyrus direktoriaus pavaduotojus) prašymu darbo ir poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš 32 ir 33 punkte nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

34. Už komandiruotės laiką, poilsio ar švenčių dieną treneriams, dirbantiems šešias darbo dienas per savaitę, suteikiamas tokios pačios trukmės poilsis pirmą darbo dieną po kelionės.

VI SKYRIUS

DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

35. Darbuotojai už nepriekaištingą pareigų atlikimą gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

35.1. padėka;

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

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

35.4. vienkartinė pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

35.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą per metus ne didesne kaip to darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma;

35.6. kintamąja dalimi Aprašo VII skyriuje nustatyta tvarka.

36. Prie šio Aprašo 35.2-35.6 papunkčiuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

37. Darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

38. Sprendimą skatinti darbuotojus priima Centro direktorius įsakymu.

VII SKYRIUS MATERIALINĖ PAŠALPA

39. Centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra Centro darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš Centrai skirtų lėšų. Pašalpa gali būti skiriama Centro darbuotojams, kurių materialinė būklė sunki dėl:

39.1. jų pačių ligos – iki 2 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio;

39.2. sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, vaiko (įvaikio) ligos – iki 1 minimaliosios mėnesinės algos dydžio;

39.3. sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, vaiko (įvaikio) mirties – iki 1 minimaliosios mėnesinės algos dydžio;

39.4. motinos (įmotės), tėvo (įtėvio) mirties – iki 0,5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio;

39.5. brolio (įbrolio), sesers (įseserės), išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas, mirties – iki 0,5 minimaliosios mėnesinės algos dydžio;

39.6. stichinės nelaimės ar turto netekimo – iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio;

40. Materialinę pašalpą darbuotojams skiria Centro direktorius įsakymu iš Centrai skirtų lėšų.

VIII SKYRIUS KINTAMOSIOS DALIES DYDŽIAI IR SKYRIMO TVARKA

41. Darbuotojams kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių kalendorinių metų darbuotojų veiklos vertinimo.

42. Darbuotojams kintamoji dalis, atsižvelgiant į jų praėjusių kalendorinių metų veiklos vertinimą, gali būti nustatoma iki 40 procentų darbuotojui nustatytos pareiginės algos ir mokama iki darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

43. Darbuotojo veiklą už praėjusius kalendorinius metus įvertinus kaip viršijančią lūkesčius, gali būti nustatoma ne mažesnė kaip 10 ir ne didesnė kaip 40 procentų kintamoji dalis.

44. Darbuotojo veiklą už praėjusius kalendorinius metus įvertinus kaip atitinkančią lūkesčius, gali būti nustatoma ne mažesnė kaip 5 ir ne didesnė kaip 20 procentų kintamoji dalis.

45. Darbuotojams konkrečius kintamosios dalies procentinius dydžius nustato Centro direktorius.

46. Perkėlus darbuotoją į kitas pareigas Centre, išskyrus atvejus, kada perkeliama po darbuotojo veiklos vertinimo, kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių

kalendorinių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito darbuotojo veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

IX SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMO TAISYKLĖS ATLIKUS DARBUOTOJO VEIKLOS VERTINIMĄ

47. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Centro direktoriaus sprendimu:

47.1. 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

47.2. darbuotojui gali būti taikomos Aprašo 35 punkte nustatytos skatinimo priemonės, arba

47.3. darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas Centre, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 21 straipsniui (darbuotojas gali būti perkeltas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas), arba

47.4. darbuotojui gali būti nustatoma kintamoji dalis Aprašo VIII skyriuje nustatyta tvarka.

48. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui gali būti nustatoma kintamoji dalis.

49. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Centro direktoriaus sprendimu:

49.1. darbuotojui 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, arba

49.2. darbuotojas gali būti perkeltas į žemesnes pareigas Centre, jeigu tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (darbuotojas gali būti perkeltas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas), arba

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

50. Darbuotojui, kurio 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 Aprašą.

X SKYRIUS IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

51. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos šiais atvejais:

51.1. grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms;

51.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

51.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė Centrai;

51.4. išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba dėl darbuotojo kaltės Centro direktoriaus iniciatyva.

52. Centro direktorius turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią Centro vadovas sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.

53. Išskaitų iš darbo užmokesčio, neviršijančio Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos, dydis negali viršyti dvidešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, o išieškant išlaikymą periodinėmis išmokomis žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimą ir žalos, padarytos nusikalstama veika, atlyginimą, – iki penkiasdešimt procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio.

54. Darant išskaitas iš darbo užmokesčio, neviršijančio Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos, pagal kelis vykdomuosius dokumentus, darbuotojui turi būti paliekama penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio.

55. Iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydį, išskaitoma septyniasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, jeigu darbo ginčą nagrinėjęs organas nenustato mažesnio išskaitų dydžio. Darbuotojas turi teisę pateikti rašytinį prašymą išskaityti iš jo darbo užmokesčio nurodyto dydžio sumas.

XI SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMAS, TERMINAI, VIETA

56. Darbo užmokestis Centro darbuotojams mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį 6 (darbo užmokestis) ir 21 (avansas) mėnesio darbo dieną, o jeigu darbuotojas prašo – kartą per mėnesį. Atsižvelgiant į galimus finansinių lėšų gavimo sutrikimus ne dėl Centro kaltės, darbo užmokesčio mokėjimo terminai gali būti keičiami apie tai informuojant darbuotojus.

57. Darbo užmokestis skaičiuojamas už praėjusį mėnesį, vadovaujantis pateiktais darbo laiko apskaitos žiniaraščiais ir direktoriaus įsakymais.

58. Darbo užmokestis Centro darbuotojams mokamas pinigais, pervedant į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą.

59. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, bet ne vėliau kaip iki darbo santykių pabaigos, nebent šalys susitaria, kad su darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų.

60. Ne rečiau kaip kartą per mėnesį darbuotojui elektroniniu būdu (numatyta galimybė ir naudojant popierinius atsiskaitymo lapelius) pateikiama informacija apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę. Atskirai nurodoma viršvalandinių darbų trukmė.

61. Esant darbuotojo prašymui, darbdavys išduoda darbuotojui pažymą apie darbą Centre, kurioje nurodoma darbuotojo darbo funkcijos ar pareigos, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydis ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydis.

XII SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ LIGOS LAIKOTARPIUS

62. Ligos išmoka mokama už pirmąsias dvi kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku.

63. Ligos išmoka mokama 100 proc. išmokos gavėjo vidutinio uždarbio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

64. 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.

XIII SKYRIUS KASMETINIŲ ATOSTOGŲ APMOKĖJIMAS

65. Kasmetinės atostogos darbuotojui suteikiamos pagal parengtą atostogų grafiką ir apmokamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu ir Centro direktoriaus patvirtintomis vidaus darbo tvarkos taisyklėmis. Prašymus atostogoms darbuotojai turi pateikti Centro direktoriui iki kiekvienų metų balandžio 20 d. Atostogų grafikas yra sudaromas balandžio 30 d.

66. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Laikotarpis, iš kurio skaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis, yra 3 paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį (ar jo dalį) mokamas vidutinis darbo užmokestis.

67. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų (dirbama penkias darbo dienas per savaitę) trukmę, darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais.

68. Darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

69. Atleidžiant darbuotoją, kuris atleidimo dieną turi nepanaudotų atostogų, už nepanaudotas atostogas mokama kompensacija.

70. Išmokėtos priemokos yra įtraukiami skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį.

71. Teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas šio kodekso nustatytu atveju) prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti.

72. Kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija draudžiama, išskyrus darbo santykių pasibaigimą, kai darbuotojui sumokama kompensacija už nepanaudotas visos trukmės kasmetines atostogas ar jų dalį.

XIV SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

73. Jei nustatant ar keičiant Aprašą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tai darbuotojų pareigybių grupei nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), tam darbuotojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendru Aprašu, tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas Centre, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai darbuotojų pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

74. Darbo apmokėjimo sistema tvirtinama konsultuojantis su Centro darbo taryba, nesant su darbuotojų atstovais, laikantis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

75. Darbuotojams taikomos ir kitos Darbo apmokėjimo įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose nustatytos darbo apmokėjimo sąlygos.

76. Aprašas gali būti keičiamas Centro direktoriaus įsakymu.

DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJŲ APRAŠYMAI

1. Veiklos sudėtingumo kriterijaus aprašymai:

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

1.1. atlieka paprasto ir pasikartojančio fizinio ar rankinio darbo užduotis. Darbą reglamentuoja labai nedidelis vidinių ir išorinių dokumentų skaičius;

1.2. atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis ir kt. Vyrauja darbų (užduočių) pasikartojimas. Didelę dalį darbo veiklos reglamentuoja nedidelis vidinių ir išorinių dokumentų skaičius. Užduotys atliekamos, veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes;

1.3. atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis ir kt. Vyrauja darbų (užduočių) pasikartojimas. Didelę dalį darbo veiklos reglamentuoja nedidelis vidinių ir išorinių dokumentų skaičius. Užduotys atliekamos, veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes;

1.4. didžiąja dalimi atlieka nesudėtingas ir (ar) mažos apimties užduotis. Pasitaiko vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis. Didžiąja dalimi vyrauja darbų (užduočių) pasikartojimas. Darbą reglamentuoja vidutinis vidinių ir išorinių dokumentų skaičius. Užduotys atliekamos, kai vidiniai ir išoriniai teisės aktai pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant teisės aktus, o atsižvelgiant į aplinkybes);

1.5. didžiąja dalimi atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinės apimties užduotis. Didžiąja dalimi vyrauja darbų (užduočių) pasikartojimas. Darbą reglamentuoja vidutinis vidinių ir išorinių dokumentų skaičius. Užduotys atliekamos, kai vidiniai ir išoriniai teisės aktai pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant teisės aktus, o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas). Užduočių atlikimas turi reikšmingą įtaką Centro veiklai ir (ar) rezultatams.

2. Išsilavinimo kriterijaus aprašymas:

Išsilavinimo lygį apibūdina pareigybei reikalingą tam tikro lygio išsilavinimo būtinumą:

2.1. užduotims atlikti netaikomas išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimas;

2.2. užduotims atlikti reikalingas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

2.3. užduotims atlikti reikalingas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

2.4. užduotims atlikti reikalingas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginiis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija.

Utenos daugiafunkcio sporto centro darbo
apmokėjimo sistemos aprašo
2 priedas

**UTENOS DAUGIAFUNKCIO SPORTO CENTRO DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ PAKOPŲ STRUKTŪRA
IR PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI**

Pakopa	Pareigybės pavadinimas	Pareiginės algos koeficientų intervalai bazini dydžiais*	
		Minimalūs	Maksimalūs
7	<i>Pavaduotojas sportiniam ugdymui (A2)**</i>	1.9714	2.1232
6	<i>Pavaduotojas sportui ir renginiams (A2)</i>	1.04	1.65
5	<i>Specialistas – Treneris (A2 lygis)</i>	0,7	1,96
4	<i>Specialistas (A2; B lygis):</i> Metodininkas, Specialistas sporto projektams ir renginiams, Atletinio rengimo treneris, Kineziterapeutas, Viešųjų pirkimų specialistas. Vyresnysis buhalteris, Ūkvedys.	0.7	1.40
3	<i>Specialistas (B lygis):</i> Personalo specialistas-raštvedys, Buhalteris, Baseino administratoriai, Lauko sporto infrastruktūros administratorius, Plaukimo baseino priežiūros specialistas, Specialistas informacijai ir komunikacijai, IT ir kitų sistemų priežiūros specialistas, Sistemų aptarnavimo specialistas, Kineziterapeuto padėjėjas.	0,67	1,2
2	<i>Specialistas (C lygis):</i> , Vairuotojai, Gelbėtojai, Įrengimų aptarnavimo ir einamojo remonto darbininkai.	0,64	0,90
1	Lauko sporto infrastruktūros priežiūros darbininkai; Pastatų ir statinių priežiūros darbininkai; Kiemsargis; Valytojai.	MMA	

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

** Kaip nustatyta DA įstatymo 2 priede.