

## **LIETUVOS NACIONALINIO OPEROS IR BALETO TEATRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

1. Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro (toliau – Teatras) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas), Lietuvos profesijų klasifikatoriumi, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 „Dėl vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Vyriausybės strateginės analizės centro 2023 m. Valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis“ ir Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2018 m. liepos 10 d. įsakymu Nr. ĮV-560 „Dėl Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro nuostatų patvirtinimo“.
2. Darbo apmokėjimo sistema yra Teatro kolektyvinės sutarties priedas ir viešai skelbiama Teatro interneto svetainėje.
3. Darbo apmokėjimo sistema apima:
  - 3.1. darbo apmokėjimo principus;
  - 3.2. Teatro taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą;
  - 3.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;
  - 3.4. Teatro pareigybių lygių struktūrą;
  - 3.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;
  - 3.6. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;
  - 3.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojo metinį veiklos vertinimą, tvarką;
  - 3.8. kintamųjų dalių nustatymo, atlikus kasmetinį darbuotojų veiklos vertinimą;
  - 3.9. kintamųjų dalių nustatymo, atlikus kasmėnesinį darbuotojų (atlikėjų) vertinimą, tvarką;
  - 3.10. pareiginės algos koeficiento pakeitimo atvejais sąlygas ir tvarką, išskyrus atvejį atlikus darbuotojo veiklos vertinimą;
  - 3.11. Teatro darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.
4. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, 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 darbuotojo

dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

## **II. SKYRIUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESTIS**

1. Teatro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
  - 1.1. pareiginė alga;
  - 1.2. priemokos;
  - 1.3. piniginė išmoka;
  - 1.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą;
  - 1.5. kintamoji dalis.

## **III. SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS, JŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFIICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI BEI JŲ APRAŠYMAS**

1. Teatre pareigybės grupuojamos nuo žemiausio lygio iki aukščiausio lygio, iš viso IX pareigybių lygiai, iš kurių Teatro generalinio direktoriaus pareigybė pareigybių lygių aibėje priskiriama aukščiausiam IX pareigybės lygiui (1 priede nurodyta Teatro pareigybių lygių struktūra).
2. Lyginant Teatro darbuotojų pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius yra išlaikomas pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumas nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės.
3. Lyginant Teatro darbuotojų pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius tarpusavyje lyginamos tik pareigybės, o ne jas užimantys darbuotojai. Atsižvelgiant į Teatro veiklos specifiką yra taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:
  - 3.1. pareigybei keliamas išsilavinimo reikalavimas - atsižvelgiant į Įstatymo nuostatas pareigybės priskiriamos keturiems lygiams: A (kuris dar skyla į A1 ir A2), B, C ir D;
  - 3.2. atsakomybė ne tik už savo, bet ir už meninę, finansinę, administracinę, su žmogiškaisiais ištekliais, planavimu susijusią padalinio veiklą, kitų asmenų atliekamą darbą, jo planavimą, organizavimą, koordinavimą ir kontroliavimą;
  - 3.3. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;
  - 3.4. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;
  - 3.5. 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 Teatro siekiamiems tikslams;
  - 3.6. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

- 3.7. 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);
  - 3.8. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;
  - 3.9. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (užsienio kalbos mokėjimas Teatros tarptautinio bendradarbiavimo užtikrinimui, mokėjimas dirbti kompiuteriu ir mokėjimas dirbti su specialiomis programomis, kurios yra susijusios su tiesioginių funkcijų atlikimu).
4. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, todėl į tai nėra atsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Darbo užmokesčio prasme darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Išskirtiniai konkretaus Teatro darbuotojo rezultatai yra veiklos vertinimo, priemonų skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

#### **IV. SKYRIUS PAREIGINĖ ALGA**

1. Teatro darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš Darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu Įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir mažesni nei 1,1 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA), išskyrus nekvalifikuotus darbuotojus (D lygio pareigybes), kurių pareiginė alga negali būti mažesnė negu MMA.
2. Teatro generalinio direktoriaus pareiginę algą nustato Lietuvos Respublikos kultūros ministras, atsižvelgdamas į Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos nustatytoje savo valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemoje numatytus pareiginės algos nustatymo kriterijus.
3. Teatro darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Teatro generalinio direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto Įstatymo 1 priede, išskyrus Įstatymo 6 straipsnio 6 dalyje nustatytus atvejus (pvz., aukščiausio profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojų nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytas pripažinimas ar Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas tam tikrų profesijų atstovų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje).
4. Pareiginės algos koeficientų intervalą sudaro minimali, vidurinė ir maksimali reikšmės. Koeficiento intervalo plotis yra +/-25 proc. intervalo vidurinės reikšmės.
5. Žingsnis tarp pareigybės lygių yra nuo 15 proc. iki 20 proc., t. y. pareigybės, esančios žemesniame lygyje, pareiginės algos koeficientų intervalo vidurinė reikšmė yra nuo 15 proc. iki 20 proc. mažesnė už pareigybės, esančios aukštesniame lygyje, pareiginės algos koeficientų intervalo vidurinę reikšmę. 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.
6. 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.

7. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai darbo apmokėjimo sistemoje didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis (išskyrus Teatro generalinio direktoriaus pareigybę).
8. Teatro darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal Įstatymo nuostatas ir Darbo apmokėjimo sistemą, sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas keičiamas Darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais.
9. Naujam darbuotojui iki bandomojo laikotarpio pabaigos gali būti nustatomas nuo 75 proc. iki 100 proc. vidurinės reikšmės pareiginės algos koeficientas tiesioginio vadovo motyvuotu siūlymu, suderinus su Žmogiškųjų išteklių ir bendrųjų reikalų departamento vadovu. Nuo 100 proc. iki 125 proc. vidurinės reikšmės pareiginės algos koeficientas – turintiems aukštą kompetenciją asmenims, atsižvelgiant į III skyriuje nurodytus kriterijus, tiesioginio vadovo motyvuotu siūlymu.
10. Teatro darbuotojų etatų sąrašą su pareigybėmis, darbuotojams nustatytomis pareiginėmis algomis ir kintamosiomis dalimis tvirtina Teatro generalinis direktorius. Etatų sąrašas (kintamosios dalys) tvirtinamas po metinio veiklos vertinimo ar pakeitus pareigines algas.
11. Steigiant naują pareigybę, pareigybė priskiriama konkrečiam lygiui ir pareiginės algos koeficientų intervalą šiai pareigybei nustato departamento vadovas, padalinio vadovas, suderinęs su Žmogiškųjų išteklių ir bendrųjų reikalų departamento vadovu bei vyriausioju buhalteriu, vadovaujantis 3 skyriuje nurodytais kriterijais bei naujos pareigybės aprašymu.

## V. SKYRIUS PRIEMOKOS

1. Teatro darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

<b>Priemokos rūšis</b>	<b>Aprašymas</b>	<b>Priemokos dydis</b>
Priemoka už pavadavimą	Kai raštu pavedama laikinai atlikti laisvai pareigybei nustatytas funkcijas, kito darbuotojo nedarbingumo, tikslinių atostogų atvejais.	Ne mažesnė nei 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka
Priemoka už papildomų užduočių atlikimą	Kai raštu pavedama atlikti papildomas užduotis ir dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos	Ne mažesnė nei 10 procentų pareiginės algos dydžio priemoka
Priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą	Kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme numatytas funkcijas, neviršijant numatytos darbo laiko trukmės.	Ne mažesnė nei 10 procentų pareiginės algos dydžio

2. Bendra priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

3. Priemokos dydį nustato Teatro generalinis direktorius įsakymu, vadovaujantis darbuotojo tiesioginio vadovo parengtu motyvuotu tarnybiniu pranešimu, kuris derinamas su departamento vadovu, Teatro vyriausioju buhalteriu ir Žmogiškųjų išteklių ir bendrųjų reikalų departamento vadovu.
4. Tarnybiniame pranešime turi būti nurodoma priemokos rūšis, aprašomas faktinis skyrimo pagrindas ir konkretus priemokos mokėjimo periodas. Priemoka gali būti skiriama ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų ar Teatro sezono pabaigos. Pasikeitus darbo sąlygoms ar atsiradus priešasčių, dėl kurių priemoka nebegali būti mokama arba turėtų būti mažinama, tiesioginis vadovas ar kitas prašymą dėl priemokos skyrimo teikęs asmuo apie tai tarnybiniu pranešimu turi informuoti Teatro generalinį direktorių, kuris įvertinęs tiesioginio vadovo ar kito asmens, teikusio prašymą dėl priemokos skyrimo, nurodytas aplinkybes, savo sprendimu gali darbuotojui paskirtą priemoną sumažinti arba panaikinti. Paskirtos priemokos sumažinimą ar panaikinimą, esant poreikiui, gali inicijuoti ir Žmogiškųjų išteklių ir bendrųjų reikalų departamento vadovas.
5. Priemoka už pavadavimą. Skiriama darbuotojui, laikinai atliekančiam laisvos pareigybės ar darbuotojo, esančio nedarbingume ar tikslinėse atostogose, funkcijas. Nustatant priemokos dydį atsižvelgiama į faktiškai perimtas ir nepertraukiamai atliekamas funkcijas, jų efektyvų atlikimą:
  - 5.1. pavaduojant atlikėjus – priemoka skaičiuojama už realiai atliktus darbus, iškvietimus;
  - 5.2. pavaduojant nedarbingumo atveju nuo 3 nedarbingumo dienos, kitais atvejais sprendžia tiesioginis vadovas, bet visais atvejais tarnybiniu raštu tiesioginis vadovas paveda atlikti funkcijas ir informuoja generalinį direktorių – nuo 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka, jei pavaduoja vienas darbuotojas, jei pavaduoja keli darbuotojai nuo 15 procentų vienam, bet priemonų už pavadavimą suma negali viršyti pavaduojamo darbuotojo pareigybei nustatytos pareiginės algos dydžio.
  - 5.3. pavaduojant darbuotoją, esantį tikslinėse atostogose arba laisvą pareigybę – nuo 30 procentų iki 50 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;
  - 5.4. jei darbuotoją, nesantį darbe ar laisvą pareigybę, pavaduoja keli darbuotojai, priemonų už pavadavimą suma negali viršyti pavaduojamo darbuotojo pareigybei nustatytos pareiginės algos dydžio.
6. Priemoka už papildomų užduočių atlikimą skiriama, kai darbuotojui tiesioginis vadovas raštu paveda atlikti papildomas užduotis ir dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos. Skiriant užduotis arba pavedant atlikti funkcijas įvertinamos darbuotojo pareigybės aprašyme nurodytos funkcijos, ar tikrai jos nėra numatytos ir faktinis darbuotojo užimtumas. Tarnybiniame rašte dėl priemokos skyrimo tiksliai įvardijamos atliktos (atliekamos) funkcijos ar papildomos užduotys. Priklausomai nuo papildomų užduočių ar funkcijų atlikimo sudėtingumo ir įtakos Teatro veiklai priemokos dydis gali sudaryti nuo 10 iki 40 procentų darbuotojo pareiginės algos dydžio. Tam tikrais atvejais (ekskursijų vedimas, neformalaus ugdymo užsiėmimų pravedimas, renginių vedimas ir pan.) papildomoms užduotims ar funkcijoms taikomas priemonų dydis patvirtinamas generalinio direktoriaus įsakymu.
7. Priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą skiriama, kai darbuotojui padidėja darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme numatytas funkcijas, neviršijant darbo laiko trukmę: pastatyminiu laikotarpiu, rengiant naujas programas, operatyviai įgyvendinant pasikeitusių

norminių aktų reikalavimus ir pan. – skiriama nuo 10 iki 30 procentų darbuotojo pareiginės algos dydžio.

8. ~~Priemoka nurodyta 7 p., skiriama Grimo perukų skyriaus darbuotojams už atlikėjų parengimą (grimavimas, perukų paruošimas ir šukavimas) vaidmenims:~~
  - 8.1. ~~Atlikėjų parengimas spektakliui (grimavimas, perukų paruošimas ir šukavimas) įvertinami balais nuo 1 iki 10 (1 – nesudėtingos šukuosenos ir grimas, 10 – labai sudėtingas ir reikalaujantis daug laiko sąnaudų). Už repertuarinius spektaklius Grimo perukų skyriaus darbuotojams balai nustatomi atsižvelgiant į spektaklio sudėtingumą. Balus nustato Grimo perukų skyriaus vadovas kartu su Dekoracijų skyriaus dailininko asistentu, kuruojančiu spektaklį, ir Meninės pastatymų tarnybos vadovu. Spektaklių įvertinimas balais tvirtinamas generalinio direktoriaus įsakymu.~~
  - 8.2. ~~Balo vertė nustatoma Teatro generalinio direktoriaus įsakymu, atsižvelgiant į patvirtintą Teatro mėnesinį darbo užmokesčio fondą, ne ilgiau, kaip iki kalendorinių metų pabaigos. Spektaklio, atliekamo užsienio gastrolėse, balo vertė nustatoma atsižvelgiant į gastrolių biudžeto galimybes.~~
  - 8.3. ~~Generalinė repeticija su žiūrovais prilyginama spektakliui. Grimo perukų skyriaus darbuotojams už darbą sekmadienio vakariniame spektaklyje skiriami dvigubi balai. Už nerepertuarinius renginius (teatralizuotus renginius, įvairius koncertus) ir fotosesijas balai nustatomi atsižvelgiant koncerto sudėtingumą. Balus nustato Grimo perukų skyriaus vadovas kartu su Teatro vyriausioju buhalteriu, atsižvelgiant į renginio biudžetą.~~
9. Priemoka nurodyta 7 p., skiriama baleto repetitoriams. Repetitoriams priemokos už baleto artistų parengimą soliniams bei grupės (kordebaletu) vaidmenims mokamos, atsižvelgiant į repetitoriaus pravedamų repeticijų metu baleto artistų parengtų vaidmenų sudėtingumą ir kiekį.
  - 9.1. Repetitoriui skiriama 50 % balo, kuriuo įvertinamas jo pravedamų repeticijų metu parengto baleto spektaklio artisto vaidmens, vertės. Baleto spektaklių vaidmenys įvertinami balais nuo 0,3 iki 14 (0,3 – nesudėtingas vaidmuo, 14 – labai sudėtingas), tokiu būdu repetitoriams skiriami balai nuo 0,15 iki 7.
  - 9.2. Balo vertė nustatoma Teatro generalinio direktoriaus įsakymu, atsižvelgiant į patvirtintą Teatro mėnesinį darbo užmokesčio fondą Teatro sezonui.
  - 9.3. Už teatralizuotus renginius, įvairius koncertus balai nustatomi atsižvelgiant koncerto sudėtingumą. Balus nustato Teatro baleto meno vadovas kartu su Teatro vyriausioju buhalteriu, atsižvelgiant į renginio biudžetą.
  - 9.4. Už pavėlavimą į repeticiją repetitoriams balai mažinami 50 procentų.
  - 9.5. Priemokos repetitoriams skaičiuojamos ir skiriamos generalinio direktoriaus įsakymu pagal kas mėnesį **Baleto tarnybos koordinatoriaus** pateiktą balų už einamąjį mėnesį suvestinę.

## VI. SKYRIUS SKATINIMAS IR VEIKLOS VERTINIMAS

1. Teatro darbuotojai gali būti skatinami Įstatymo 10 straipsniu numatyta tvarka ir priemonėmis.
2. Teatro darbuotojų veikla, išskyrus darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius (toliau – atlikėjus), vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta valstybės tarnautojų ir tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

3. Teatro darbuotojai, išskyrus atlikėjus, kurių skatinimas kintamąja dalimi aptartas kituose skyriuose, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali būti skatinami kintamąja dalimi, kuri negali viršyti 40 procentų pareiginės algos:
  - 3.1. įvertinus, kad veikla viršijanti lūkesčius – nustatant kintamąją dalį nuo 15 procentų pareiginės algos;
  - 3.2. įvertinus, kad veikla atitinkanti lūkesčius – nustatant kintamąją dalį nuo 5 procentų pareiginės algos.
4. Teatro atlikėjų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos kultūros ministerijos patvirtintu Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinį, veiklos vertinimo tvarkos aprašu.
5. Atlikėjų veikla vertinama lūkesčių nustatymo būdu ir taikant balų taikymo būdą (toliau – balai).
6. Atlikėjų pareiginės algos kintamąją dalį sudaro kintamoji dalis (toliau – pastovioji kintamoji dalis), kuri nustatoma atlikėjo veiklą įvertinus lūkesčių nustatymo būdu ir kintamoji dalis, kuri nustatoma taikant balų taikymo būdą (toliau – balai), išskyrus dirigentus, kurie vertinami tik lūkesčių nustatymo būdu. Atlikėjų pareiginės algos kintamųjų dalių suma negali viršyti 160 procentų pareiginės algos.
7. Darbuotojams, kurių veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, įvertinama galimybė nustatyti didesnę pareiginę algą, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.
8. Kintamoji dalis gali būti nustatyta (iki 20 procentų) po darbuotojui nustatyto išbandymo termino pabaigos, taip pat darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų gali būti nustatyta ne didesnė nei buvo nustatyta iki tikslinių atostogų pradžios.
9. Teatro darbuotojams, skatinamiems kintamąja dalimi gali būti taikomos ir kitos, Įstatyme numatytos skatinimo priemonės.

## VII. SKYRIUS

### ATLIKĖJŲ VEIKLOS VERTINIMAS LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU

1. Lūkesčių (kriterijų) nustatymo būdu vertinama atsižvelgiant į Teatro generalinio direktoriaus patvirtintą sezono repertuarą vieną kartą per metus, **vieną kartą per metus kalendorinių metų pradžioje, bet ne vėliau kaip iki vasario 25 d.**
2. Atlikėjų vertinimą lūkesčių (kriterijų) nustatymo būdu atlieka padalinio vadovas arba Teatro generalinio direktoriaus įsakymu patvirtinta komisija atlikėjų grupei pagal žanrą. Stebėtojo teisėmis komisijose dalyvauja profesinės sąjungos atstovas. Įsakymas parengiamas ir vertinamieji darbuotojai supažindinami su juo ne vėliau kaip prieš mėnesį iki kasmetinio vertinimo pradžios.
3. Vertinant lūkesčių būdu įvertinamos atlikėjui (ar jų grupei) gebėjimai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, atsižvelgiama į atlikėjo indėlį vykdant repertuare numatytus tikslus ir turimas profesines kompetencijas:
  - 3.1. Kiekvienas atlikėjas vertinamas individualiai, užpildant vertinimo išvadą pagal pavyzdinę Aprašu patvirtintą formą;
  - 3.2. pastovioji kintamoji dalis už užduočių vertinimą nustatoma iki kito **veiklos vertinimo**;

- 3.3. toliau išvardytoms pareigybėms, vertinimo metu, nustatomas profesinio meistriškumo koeficientas:
  - 3.3.1. operos solistams (1; 1,25; 1,5; 1,75; 2; 2,25; 2,5);
  - 3.3.2. baleto artistams (1; 1,25; 1,5; 1,75; 2; 2,25; 2,5);
  - 3.3.3. choro artistams (1; 1,25; 1,5; 1,75; 2).
- 3.4. Lūkesčių nustatymo būdu už einamąjį sezoną nevertinama atlikėjų:
  - 3.4.1. moterų, kurios einamojo sezono metu grįžo iš vaiko priežiūros atostogų, veikla;
  - 3.4.2. kurių einamojo sezono metu darbingumas buvo sutrikęs daugiau kaip 90 dienų nepertraukiamai (turėjo nedarbingumo pažymėjimą arba tuo laikotarpiu atliko reabilitaciją).
- 3.5. atlikėjos, jei vertinimas lūkesčių nustatymo būdu vyksta jų nėštumo metu, gali savarankiškai spręsti ar jos bus vertinamos už einamąjį sezoną.
4. Vertinimo kriterijų, nustatomų pastoviųjų kintamųjų dalių dydžių paskaičiavimo tvarkos pagal atlikėjų grupes pridedamos prieduose 2 - 7.
5. Atlikus vertinimą lūkesčių (kriterijų) nustatymo būdu pastoviųjų kintamųjų dalių dydžiai atlikėjams tvirtinami generalinio direktoriaus įsakymu. ~~naujam Teatro sezonui.~~

## VIII. SKYRIUS. ATLIKĖJŲ VERTINIMAS BALŲ NUSTATYMO BŪDU

1. Taikant balus, atlikėjai vertinami atsižvelgiant į einamojo mėnesio veiklos užduočių vykdymą – paskirtų vaidmenų, solinių partijų (orkestro artistai) atlikimą spektaklio ar kito viešo pasirodymo metu.
2. Atlikėjų vaidmenys (solinės partijos) įvertinami balais, atsižvelgiant į vaidmens sudėtingumą, apimtį, laiką praleistą scenoje spektaklio metu, choreografiją, laiko sąnaudas jį rengiant. Už teatralizuotus renginius, įvairius koncertus balai nustatomi atsižvelgiant į renginio sudėtingumą ir biudžetą.
3. Vaidmenis balais įvertina:
  - 3.1. Operos solistams - **operos meno vadovas**, spektaklio muzikos vadovas, režisierius;
  - 3.2. Baleto artistams - **baleto meno vadovas, vyr. choreografas**, spektaklio choreografas arba jo asistentas;
  - 3.3. Choro artistams - **operos meno vadovas**, choro meno vadovas, **vyr. chormeisteris su Režisūros tarnybos vadovu arba režisieriaus asistentu-operos choreografo asistentu, arba režisieriaus asistentu**;
  - 3.4. Mimanso artistams - Režisūros tarnybos vadovas, vyresnysis režisierius ir Mimanso skyriaus koordinatorius, baleto spektaklių - įvertinant dalyvauja **baleto meno vadovas**;
  - 3.5. Orkestro artistams – spektaklio muzikos vadovas, vyriausiasis dirigentas, Dirigentų skyriaus vadovas;
  - 3.6. Operos solistų skyriaus koncertmeisteriams - **operos meno vadovas**, spektaklio muzikos vadovas, vyriausiasis dirigentas.
4. Balai pagal atlikėjų grupes nustatomi (minimali reikšmė – nesudėtingas ir nedidelis vaidmuo, maksimali reikšmė – sudėtingas ir didelės apimties):
  - 4.1. Operos solistams – nuo 1 iki 12 balų, **solistams-stažuotojams skiriama 50 procentų vaidmeniui nustatyto balo vertės**;

- 4.2. Baletu artistams – nuo 0,3 iki 14 balu, baletu koncertmeisteriams, sugrojus pilnà klasikinio baletu partitùrà (baletu perbègà) skiriama 10 balu;
- 4.3. Choru artistams grupèje atliekami vaidmenys – nuo 1 iki 2 balu;
- 4.4. Choru artistams individualiai atliekami solo ir operos personažu vaidmenys – nuo 1 iki 6 balu.
- 4.5. Mimansu artistams – nuo 1 iki 6 balu.
- 4.6. Orkestro artistams solinès partijos atlikimas vertinamas nuo 1 iki 12.
5. Atlikèjù grupèms balo vertè nustatoma eurais Teatro generalinio direktoriaus àsakymu, atsižvelgiant į patvirtintà Teatro metinù darbu užmokesèio fondà, nustatoma kalendoriniams metams. Spektaklio, atliekamu užsienio gastrolèse, balo vertè nustatoma atsižvelgiant į gastroliù biudžetu galimybes ir derinama su meno kolektyvu.
6. Vaidmenù vertès balais nustatomos generalinio direktoriaus àsakymu. Naujù spektakliù vaidmenù vertè balais nustatoma generalinio direktoriaus àsakymu prieš spektaklio premjerà.
7. Atlikèjù grupèms, kurioms nustatomas profesinis meistriškumas, balo vertè apskaièiuojama vaidmens balù vertè dauginant iš profesinio meistriškumo koeficiento dydžio.
8. Operos solistams, baletu artistams, pirmà kartà (ne generalinèje repeticijoje) atliekantiems vaidmenį, balai dvigubinami.
9. Naujo spektaklio pastatymo generalinè repeticija prilyginama spektakliui.
10. Iškvietus operos solistà, baletu artistà atlikti solinù vaidmenù likus ne daugiau kaip parai iki spektaklio, už premjerinù spektaklį už spektaklį Naujùjù metu išvakarèse, už sekmadienio vakarinù spektaklį, skiriami dvigubi balai.
11. Atlikèjams, už neplanuotà vaidmenù gamybinio bûtinumo atveju (iškvietus ne mažiau kaip prieš tris paras), didinami 50 procentù.
12. Balai gali bûti mažinami:
  - 12.1. baletu artistams:
    - 12.1.1. už pavèlavimà (neatvykimà nustatytu laiku) į repeticijà ar spektaklį be pateisinamos priežasties – 20 procentù vaidmeniui nustatyto balo vertès.
    - 12.1.2. už repeticijos praleidimà be pateisinamos priežasties – 50 procentù vaidmeniui nustatyto balo vertès;
  - 12.2. Operos solistams:
    - 12.2.1. už pavèlavimà į repeticijà ar spektaklį (pavèlavimas – neatvykimas nustatytu laiku), nepasirengimà repeticijai, atsakingù už spektaklį asmenù užfiksuota raštu, nurodant konkreèias pastabas vaidmens balai mažinami 20 proc.
    - 12.2.2. neatvykus į repeticijà be pateisinamos priežasties 50 procentù balo vertès.
    - 12.2.3. esant su atlikèjais suderintai ir paskelbtai generalinio direktoriaus àsakymu spektaklio sudèčiai, likus 3 mèn. iki spektaklio premjeros/numatyto atlikimo atsisakius raštu ruošti jam skirtà partijà, be pateisinamos priežasties (teatro vokalo pedagogo **raštiško patvirtinimo**), **Repertuaro ir veiklos planavimo skyriaus** atsakingi darbuotojai teikia tarnybinù pranešimà Teatro generaliniam direktoriui.
    - 12.2.4. laiku, t.y. iki generalinio direktoriaus àsakyme nurodyto atsiskaitymo laikotarpio, neparengus naujos partijos, einamojo mèneseio priedas mažinamas balù suma, kuria įvertintas vaidmuo (pridedamas tarnybinis raštas su konkreèiomis pastabomis).

- 12.3. choro artistams už pavėlavimą į spektaklį, už mizanscenų neatlikimą, už darbo drausmės pažeidimą mažinama 20 procentų nustatytos už vaidmenį balo vertės;
- 12.4. mimanso artistams už pavėlavimą į spektaklį ar repeticiją (neatvykus nustatytu laiku) – 20 procentų vaidmens balo vertės.
13. Vertinimas balų būdu vyksta etapais, kiekvieno mėnesio pabaigoje atsakingas padalinio darbuotojas suskaičiuoja kiekvieno atlikėjo nuo praeito mėnesio 26 d. iki einamojo mėnesio 25 d. surinktus balus ir teikia Personalo ir bendrųjų reikalų skyriui, kuris rengia įsakymą dėl atlikėjų balų. Kintamoji dalis už einamojo mėnesio veiklos užduočių vykdymą atlikėjams išmokama kartu su darbo užmokesčiu.

## **IX.SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

1. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tam pareigybių lygiui 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 Teatre arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tam pareigybių lygiui nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.
2. Pareigybių lygiai peržiūrimi ir atnaujinami šiais atvejais:
  - 2.1. dėl Teatro struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (kai žymiai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos);
  - 2.2. steigiant naujas pareigybes, kurių analogų nėra Teatre.
3. Pareiginės algos koeficientų intervalai gali būti peržiūrimi ir keičiami pasikeitus darbo organizavimui, Teatro nuostatams, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo rinkos sąlygoms, Teatro darbo užmokesčio fondui.
4. Pareigybių lygių ar koeficientų intervalų peržiūrą gali inicijuoti Teatro generalinis direktorius, departamentų vadovai ar vyriausiasis buhalteris. Pareigybių lygių ir koeficientų intervalus peržiūri ir siūlymus dėl pakeitimo Teatro generaliniam direktoriui teikia jo įsakymu sudaroma komisija. Komisijos posėdyje dalyvauja ir siūlymą pateikęs asmuo.
5. Sprendimą dėl pareigybių lygių ir pareiginės algos koeficientų intervalų dydžių nustatymo priima teatro generalinis direktorius.
6. Kiekvienais metais prieš atliekant darbuotojų veiklos vertinimą, teisės aktų nustatyta tvarka įvertinamos Teatro darbo užmokesčio fondo galimybės pareiginės algos koeficientų peržiūrai.

Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro  
generalinio direktoriaus pavaduotojas,  
Rinkodaros departamento vadovas,  
laikiniai vykdančias generalinio direktoriaus  
funkcijas  
Audrius Kundrotas

Lietuvos nacionalinio operos ir baleto  
teatro Profesinės sąjungos pirmininkas  
Laimis Roslekas