

KRETINGOS RAJONO KULTŪROS CENTRO DARBUOTOJŲ SKATINIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kretingos rajono kultūros centro (toliau – Kultūros centras) darbuotojų skatinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Kultūros centro nuostatais.

2. Šis Aprašas reglamentuoja darbuotojų skatinimo tvarką Kultūros centre.

II. SKATINIMO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI

3. Darbuotojų skatinimo tikslas – vertinti darbuotojų veiklą ir skatinti juos už labai gerą, sąžiningą, kūrybišką darbą, iniciatyvumą, pareigingumą, veiklos rezultatus.

4. Uždaviniai:

4.1. pastebėti bei įvertinti kiekvieno darbuotojo veiklos kokybę bei nuopelnus;

4.2. skatinti ugdytis lyderystės gebėjimus, suteikti laisvę rodyti iniciatyvą, prisiimti atsakomybę už sprendimus ir jų įgyvendinimą;

4.3. motyvuoti darbuotojus tobulėti profesinėje srityje;

4.4. gerinti psichologinę savijautą, puoselėti darbuotojų savivertę, kurti saugią emocinę aplinką;

4.5. formuoti jaukios, vertinamos ir pasitikėjimu paremtos bendruomenės kultūrą.

III. DARBUOTOJŲ SKATINIMO ORGANIZAVIMAS IR ĮGYVENDINIMAS

5. Skatinimo priemonės ir būdai:

5.1. padėka žodžiu (pareiškta susirinkimų, posėdžių, švenčių metu ar individualiai);

5.2. Kultūros centro direktoriaus padėka raštu (įsakymas ar padėkos raštas);

5.3. Kretingos rajono savivaldybės administracijos Kultūros ir sporto skyriaus ar Kretingos rajono savivaldybės mero padėka už ilgametį darbą ar nuopelnus profesinėje srityje;

5.4. informacinė sklaida apie darbuotoją ir jo pasiekimus;

5.5. pinigine išmoka (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus):

5.5.1. iki 0,5 pareiginių algų dydžio – už įgyvendintus uždavinius organizuojant ir vykdant Kretingos miesto švenčių renginius ar kitus svarbius Kultūros centro kultūrinės veiklos projektus;

5.5.2. nuo 0,5 iki 2 pareiginių algų dydžio – už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Kultūros centro nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius;

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

5.7. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

5.8. darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis (10, 20, 30 ir 40 metų darbo Kultūros centre metų sukaktys) neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

5.8.1. 10 metų darbo Kultūros centre sukakties proga – 0,2 MMA dydžio vienkartinė pinigine išmoka;

5.8.2. 20 metų darbo Kultūros centre sukakties proga – 0,3 MMA dydžio vienkartinė pinigine išmoka;

5.8.3. 30 metų darbo Kultūros centre sukakties proga – 0,4 MMA dydžio vienkartinė pinigine išmoka;

5.8.4. 40 metų darbo Kultūros centre sukakties proga – 0,5 MMA dydžio vienkartinė pinigine išmoka;

5.9. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių dienų progomis (ne daugiau kaip vieną kartą per kalendorinius metus) neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų;

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

5.11. organizuojant Kultūros centro darbuotojams renginius bei dalyvavimu kituose kultūros, sporto ar edukaciniuose renginiuose.

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

5.13. mokama iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine priemoka (pagal Kultūros centro finansines galimybes).

6. Skatinimo kriterijai:

6.1. kokybiškas darbuotojo pareigybės aprašyme priskirtų funkcijų atlikimas ir metų veiklos užduočių tinkamas įgyvendinimas;

6.2. ilgametis nuoširdus ir profesionalus darbas Kultūros centre;

6.3. darbuotojų darbo metų jubiliejų sukakčių proga;

6.4. reikšmingo Kultūros centro renginio organizavimas ir įgyvendinimas;

6.5. Kultūros centro veiklą reglamentuojančių dokumentų rengimas;

6.6. dalyvavimas regioniniuose, respublikiniuose ar tarptautiniuose konkursuose ir prizinių vietų laimėjimas;

6.7. savivaldybės, respublikinio ar tarptautinio projekto rengimas, vykdymas ar koordinavimas ir sėkmingas įgyvendinimas;

6.8. konstruktyvių santykių su socialiniais partneriais užmezgimas / palaikymas, naudingų renginių Kultūros centrui organizavimas, lėšų pritraukimas;

6.9. gerosios patirties sklaida (Kultūros centro vardo garsinimas) respublikos ar tarptautiniu mastu;

6.10. kryptingas ir praktiškai įgyvendinamas profesinis tobulėjimas ir novatoriškumas, kūrybinga veikla kultūros procese;

6.11. lyderystė Kultūros centre, pagalba kolegoms, sėkmingas bendradarbiavimas;

6.12. skubių, svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių) atlikimas.

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

7. Kultūros centro darbuotojams skatinimo priemonės skiriamos Kultūros centro direktoriaus įsakymu.

8. Vienu metu už tuos pačius pasiekimus gali būti taikomos kelios skatinimo priemonės, t. y. materialinio ir nematerialinio pobūdžio.

9. Piniginė išmoka skiriama atsižvelgiant į veiklos pobūdį, įdėtas pastangas ir gautą rezultatą.

10. Piniginis skatinimas skiriamas tik atsižvelgiant į Kultūros centro finansines galimybes ir neviršijant įstaigai skirto darbo užmokesčio fondo.

11. Nesant finansinių galimybių, taikoma 5.1–5.4 ir 5.6 punktuose numatytos skatinimo priemonės.

12. Jei darbo užmokesčio fondo galimybės papildomoms išmokoms už pamatuojamų rezultatų pasiekimą žinomos tik finansinių metų gale, jos siejamos su rezultatų pasiekimu, o neišmokamos proporcingai vienodai visiems darbuotojams.

13. Darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla vertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

14. Aprašas keičiamas ir papildomas Kultūros centro iniciatyva.