KLAIPĖDOS VALSTYBINIO MUZIKINIO TEATRO VADOVAS

ĮSAKYMAS DĖL KLAIPĖDOS VALSTYBINIO MUZIKINIO TEATRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO

2026 m. rugpjūčio d. Nr. T1-
Klaipėda

Vadovaudamasi 2017 m. sausio 17 d. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymu Nr. XIII-198, Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2011 m. kovo 21 d. įsakymu Nr. ĮV-253 (2024 m. birželio 7 d. įsakymo Nr. ĮV-487 redakcija) patvirtintų Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro nuostatų 15.1 punktu ir atsižvelgdama į atliktas informavimo ir konsultavimosi procedūras kartu su Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro profesine sąjunga:

1. T v i r t i n u nuo 2026 m. rugsėjo 1 d. Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą (pridedama).

2. Į p a r e i g o j u Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro visų padalinių vadovus su Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų darbo apmokėjimo sistema pasirašytinai supažindinti jų pavaldume esančius darbuotojus.

3. P a v e d u šio įsakymo vykdymo kontrolę Personalo ir bendrųjų reikalų skyriaus vedėjai Reginai Petravičienei.

4. P r i p a ž į s t u netekusiu galios teatro vadovo 2025 m. birželio 10 d. įsakymą Nr. T1-53 „Dėl Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimo“ su visais vėlesniais pakeitimais.

Teatro vadovė Goda Giedraitytė

Parengė
Personalo ir bendrųjų reikalų skyriaus vedėja
Regina Petravičienė

PATVIRTINTA
Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro vadovo 2026 m. rugpjūčio d. įsakymu Nr. T1-

KLAIPĖDOS VALSTYBINIO MUZIKINIO TEATRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I. SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro (toliau – Teatras) darbuotojų darbo apmokėjimo sistema (toliau – Darbo apmokėjimo sistema) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos (toliau – LR) biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas), LR darbo kodeksu(toliau – Darbo kodeksas), LR Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ (galiojanti suvestinė redakcija) ir kitais darbo apmokėjimą reglamentuojančiais teisės aktais ir Teatro vidaus teisės aktais.

2. Darbo apmokėjimo sistema apima:

2.1. darbo apmokėjimo principus;

2.2. Teatre taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą;

2.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;

2.4. Teatro pareigybių lygių struktūrą;

2.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;

2.6. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;

2.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus darbuotojo metinį veiklos vertinimą, tvarką;

2.8. kintamųjų dalių nustatymo, atlikus darbuotojų (atlikėjų) vertinimą, tvarką;

2.9. pareiginės algos koeficiento pakeitimo atvejais sąlygas ir tvarką, išskyrus atvejį atlikus darbuotojo veiklos vertinimą;

2.10. Teatro darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

3. 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(-kų), įvaikį (-kių), globotinį (-nių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojo dalykinėmis savybėmis, skaidrumo ir viešumo principais.

4. Ši Darbo apmokėjimo sistema netaikoma Teatro vadovui.

5. Prieš nustatant ar keičiant Darbo apmokėjimo sistemą Teatre Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka atliekamos informavimo ir konsultavimo su darbuotojų atstovais procedūros. Patvirtinta Darbo apmokėjimo sistema ir jos pakeitimai viešai skelbiami Teatro interneto svetainėje.

II. SKYRIUS
PAREIGYBIŲ GRUPĖS IR PAREIGYBIŲ LYGIAI

1. Teatro darbuotojų pareigybės suskirstytos į penkias pareigybių grupes, kurios nurodytos žemiau ir Darbo apmokėjimo sistemos priede Nr. 1:

1.1. Teatro vadovo pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A (A1 arba A2) lygiui;

1.2. skyrių vedėjai, kiti pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai (planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys kitų asmenų atliekamą darbą ir jam vadovaujantys; planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys finansinę, administracinę, su žmogiškaisiais ištekliais, planavimu susijusią veiklą ir jai vadovaujantys), kurių pareigybės priskiriamos A2 ir B lygiams atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

1.3. specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A2 arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

1.4. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

1.5. darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos D lygiui (toliau – darbininkai).

2. Teatro darbuotojų pareigybės yra šių lygių:

2.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

2.1.1. A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

2.1.2. A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

2.2. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų;

2.3. C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

2.4. D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

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

1. Teatro pareigybių struktūra grupuojama nuo aukščiausios iki žemiausios pakopos. Iš viso yra XX pareigybių pakopų, sugrupuotų į 5 pareigybių grupes, iš kurių Teatro vadovo pavaduotojo pareigybė priskiriama aukščiausiai pareigybių pakopai (Teatro pareigybių pakopų struktūra pateikiama priede Nr. 1).

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 pareigybės vertinamos pagal šiuos objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus:

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. veiklos sudėtingumo kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo, apimties ir pobūdžio užduotis;

3.3. atsakomybės kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą, sprendimus, išteklius ir kitų asmenų darbą;

3.4. 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;

3.5. žinių ir įgūdžių sudėtingumo kriterijus - specialiosios ir bendrosios žinios, profesiniai įgūdžiai bei gebėjimai, būtini funkcijoms atlikti;

3.6. problemų sprendimo kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui;

3.7. papildomų įgūdžių ir kompetencijų turėjimas, reikalingas pareigybei: užsienio kalbų, informacinių technologijų, specialiųjų programų, techninių ar kitų specifinių įgūdžių poreikis funkcijų atlikimu.

3.8. bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai – gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti, dirbti komandoje, spręsti konfliktines situacijas, kai tai būtina pareigybės funkcijoms atlikti;

3.9. darbo patirtis – pareigybės funkcijoms tinkamai atlikti būtina atitinkamos profesinės veiklos patirtis;

3.10. pastangos – fizinių, protinių ir emocinių išteklių kiekis, būtinas pareigybės funkcijoms atlikti;

3.11. darbo sąlygos – darbo aplinka, darbo intensyvumas, rizika bei kiti fiziniai ir psichologiniai darbo aplinkos veiksniai;

3.12. kiti objektyvūs kriterijai, jeigu jie būtini konkrečių Teatro pareigybių vertei nustatyti.

4. Pagal šio straipsnio 3.1 – 3.12 punktuose išvardintus kriterijus koeficientų dydžių rėžiai sugrupuoti į XX pareigybių pakopų:

XX – vadovo pavaduotojai – (A2) koeficientų rėžiai;

XVI – XIX - struktūrinių padalinių vadovai, struktūrinių padalinių vadovų pavaduotojai ir specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovams (A2) koeficientų rėžiai;

X – XV – specialistų (A2) koeficientų rėžiai;

VI – IX – specialistų (B) koeficientų rėžiai;

II – V – kvalifikuotų darbuotojų (C) koeficientų rėžiai;

I lygis – nekvalifikuotų darbininkų (D) koeficientų rėžiai.

5. Pareigybės grupėms koeficientai nurodyti mažėjančia tvarka, įvertinant pareigybei priskirtų pareigų ir funkcijų koreliaciją su pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais.

6. 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, priemokų skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

IV. 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 nustatoma atlikus darbuotojų (toliau – atlikėjai), kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius veiklos vertinimą. Atlikėjams kintamoji dalis gali būti nustatoma iki Įstatyme nustatyto maksimalaus dydžio. Konkretūs kintamosios dalies dydžiai ir jų susiejimas su veiklos vertinimo rezultatais nustatomi Darbo apmokėjimo sistemos priede Nr. 2.

2. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1–5 ir 7 dalyse nustatyta tvarka. Už budėjimą darbuotojui mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

V. 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 vadovo 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 vadovo 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 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.

5. Teatro darbuotojo pareiginė alga, nustatyta pagal Įstatymo nuostatas ir Darbo apmokėjimo sistemą, sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos koeficientas keičiamas Darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais.

6. Steigiant naują pareigybę arba iš esmės pakeitus esamos pareigybės funkcijas, pareigybė įvertinama pagal Darbo apmokėjimo sistemos III skyriuje nustatytus kriterijus ir priskiriama atitinkamam pareigybės lygiui bei pakopai. Pareiginės algos koeficientų rėžiai nustatomi pagal Priedą Nr. 1. Jeigu Priedas Nr. 1 konkrečiai pareigybei netaikytinas, jos rėžiai nustatomas

atskiru Teatro vadovo sprendimu, remiantis pareigybės vertinimo rezultatais ir Darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta metodika.

7. Pareiginės algos koeficientų rėžiai peržiūrimi ir atnaujinami esant poreikiui. Pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas šiais atvejais:

7.1. jeigu pakeitus pareiginės algos koeficientų rėžius darbuotojo pareiginės algos koeficientas tampa mažesnis už naujai nustatytą minimalią pareiginės algos koeficiento ribą, tokiu atveju darbuotojui nustatoma minimali pareiginės algos koeficiento riba;

7.2. darbuotojo veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius Įstatymo 9 straipsnyje nustatyta tvarka;

7.3. padidėjus pareigybės funkcijų apimčiai, atsakomybei ar veiklos sudėtingumui ir atlikus pareigybės pakartotinį vertinimą;

7.4. darbuotojui įgijus papildomų kompetencijų, kurios yra reikšmingos pareigybės funkcijoms atlikti;

7.5. esant būtinybei išlaikyti darbuotoją dėl specifinių ar darbo rinkoje trūkstamų kompetencijų;

7.6. kitais Darbo apmokėjimo sistemoje nustatytais objektyviais pagrindais.

8. Pareiginės algos koeficiento didinimas atliekamas tik neviršijant atitinkamai pareigybei nustatyto maksimalaus koeficiento ir atsižvelgiant į Teatro darbo užmokesčiui skirtus asignavimus. Sprendimas dėl pareiginės algos koeficiento didinimo priimamas Teatro vadovo įsakymu, nurodant konkretų didinimo pagrindą ir dydį.

VI. SKYRIUS
PRIEMOKOS

1. Teatro darbuotojams gali būti skiriamos šios priemokos:

Priemokos rūšis	Aprašymas	Priemokos dydis	Išaiškinimas
Priemoka už pavadavimą	Kai raštu pavedama laikinai atlikti laisvai pareigybei nustatytas funkcijas, kito darbuotojo nedarbingumo, tikslinių atostogų ar kitais teisėtais neatvykimo į darbą atvejais.	Ne didesnė nei 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.	Priemoka mokama tik už pavadavimo laikotarpį. -10 procentų, kai pavadavimas atliekamas nedidele apimtimi; - 20 procentų, kai pavadavimas atliekamas vidutine apimtimi; - 30 procentų, kai pavadavimas atliekamas didele apimtimi, reikalaujantis didelės atsakomybės ir aukštos kvalifikacijos.

Priemoka už papildomų užduočių atlikimą	Kai raštu pavedama atlikti papildomas užduotis ir dėlto viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos	Ne didesnė nei 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.	Atsižvelgiant į tiesioginio vadovo motyvuotą pagrindimą (pavyzdžiui, nekūrybinio darbuotojo atliktą vaidmenį): 3 - 10 procentų, kai pavedamos atlikti nesudėtingos užduotys, dėl ko viršijamas įprastas darbo krūvis; 11 - 20 procentų, kai pavedamos atlikti vidutinio sudėtingumo užduotys, dėl ko viršijamas įprastas darbo krūvis; 21 - 30 procentų, kai pavedamos atlikti intensyvios ar sudėtingos užduotys, dėl ko viršijamas įprastas darbo krūvis
Priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą	Kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme numatytas funkcijas, neviršijant numatytos darbo laiko trukmės.	Ne didesnė nei 30 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.	- 10 procentų, kai viršijamas įprastas darbo krūvis - 20 procentų, kai viršijamas įprastas darbo krūvis didele apimtimi; - 30 procentų, kai viršijamas įprastas darbo krūvis didele apimtimi, reikalaujančia didelės atsakomybės ir aukštos kvalifikacijos

2. Atskirais atvejais teatro vadovo sprendimu priemokos dydis gali būti:

2.1. išreikštas konkrečia pinigine išraiška, jeigu tai neprieštarauja Įstatymui ir kitoms darbo apmokėjimą reglamentuojančioms teisės normoms;

2.2. bendra darbuotojui skiriamų priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

3. Priemokos dydį nustato Teatro vadovas įsakymu, vadovaujantis darbuotojo tiesioginio vadovo parengtu motyvuotu tarnybiniu pranešimu, kuris derinamas su padalinį kuruojančiu Teatro vadovo pavaduotoju, Finansų valdymo ir apskaitos skyriaus vedėju ir Personalo ir bendrųjų reikalų skyriaus vedėju.

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 priežasčių, 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 vadovą, kuris įvertinęs tiesioginio vadovo ar kito asmens,teikusio prašymą dėl priemokos skyrimo, nurodytas aplinkybes, savo sprendimu gali darbuotojui paskirtą priemoką sumažinti arba panaikinti. Paskirtos priemokos sumažinimą ar panaikinimą, esant poreikiui, gali inicijuoti ir Personalo ir bendrųjų reikalų skyriaus vedėjas.

VII. SKYRIUS
SKATINIMAS

1. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą darbuotoją Teatro vadovas gali skatinti Darbo apmokėjimo įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

2. Teatro darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

2.1. padėka;

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

2.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką už viršijantį lūkesčius veiklos įvertinimą;

2.4. vienkartine pinigine išmoka (už ilgametį ir/ar nepriekaištingą pareigų atlikimą, už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius, įgijus teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją);

2.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip Teatro darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus už viršijantį lūkesčius veiklos įvertinimą.

3. Prie 2.2 – 2.5 papunkčiuose nustatytų skatinimo priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

4. Teatro darbuotojai, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, gali būti neskatinami.

5. Vienkartinės piniginės išmokos mokamos iš Įstaigos darbo užmokesčio lėšų.

VIII. SKYRIUS
MATERIALINĖS PAŠALPOS

1. Teatro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Teatro darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama materialinė pašalpa, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

2. Mirus Teatro darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir (ar) gyveno kartu) iš Teatrui skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

3. Materialinė pašalpa gali būti skiriama Teatro darbuotojui pirmą kartą susituokus bei gimus vaikui, jeigu yra pateikti šio/ šių darbuotojo (-jų) rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

4. Materialinės pašalpos dydis einamiesiems kalendoriniams metams, atsižvelgiant į Teatrui skirtą finansavimą, yra patvirtinamas Teatro vadovo įsakymu

IX. SKYRIUS
DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMAS IR IŠEITINĖS IŠMOKOS

1. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, pervedant jį į asmeninę sąskaitą pasirinktame banke, nebent darbuotojas pateikia rašytinį prašymą darbo užmokestį gauti vieną kartą per mėnesį.

2. Už pirmąją mėnesio dalį mokama darbo užmokesčio suma (avansas), kuri negali viršyti 40 proc. per visą mėnesį išmokamos sumos.

3. Už pirmąją mėnesio pusę darbo užmokestis (avansas) išmokamas iki einamojo mėnesio 22 dienos, o jei ši diena yra poilsio arba šventinė diena – paskutinę darbo dieną, einančią prieš šią dieną, likusi darbo užmokesčio dalis, išminusavus avansą – iki kito mėnesio 10 d., jei ši diena yra poilsio arba šventinė diena – paskutinę darbo dieną.

4. Darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal pateiktus darbo laiko apskaitos žiniaraščius.

5. Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje nurodomas faktiškai dirbtas laikas, dirbti viršvalandžiai, naktinis darbas, darbas poilsio ir švenčių dienomis, neatvykimas į darbą ir visos kitos aplinkybės, turinčios įtakos darbo užmokesčio skaičiavimui.

6. Prieš išmokant darbuotojui darbo užmokestį, jo nurodytu elektroniniu paštu atsiunčiamas atsiskaitymo lapelis.

7. Siekiant teisingai apskaičiuoti gyventojų pajamų mokestį, kiekvienas darbuotojas, priėmimo į darbą metu pateikia prašymą dėl neapmokestinamųjų pajamų dydžio (toliau tekste – NPD) taikymo. Pasikeitus aplinkybėms, darbuotojas raštu pateikia prašymą dėl NPD taikymo arba netaikymo.

8. Darbo sutarčiai pasibaigus, su darbuotoju atsiskaitoma Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka ir terminais.

9. Darbuotojui raštiškai prašant, darbdavys išduoda darbuotojui pažymą apie darbą. Pažymoje nurodoma darbuotojo darbo funkcijos ir/ar pareigos, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydis, sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydis, kiti mokesčiai ir įmokos.

10. Išeitinės išmokos mokamos Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka ir dydžiais.

X. SKYRIUS
LIGOS PAŠALPOS MOKĖJIMAS

1. Ligos išmoka mokama už pirmąsias 2 kalendorines ligos dienas sutampančias su darbo grafiku ir lygi 62,06 proc. vidutinio darbo užmokesčio.

2. 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 taisykles.

XI. SKYRIUS
IŠSKAITYMAI IŠ PRISKAIČIUOTO DARBO UŽMOKESČIO

1. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

1.1. išskaičiuoti 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 darbdavio iniciatyva.

1.2. išieškant nustatytas sumas pagal vykdomuosius dokumentus (vykdomieji raštai, išduoti teismo sprendimų, nuosprendžių, nutarimų, nutarčių pagrindu; teismo įsakymai; institucijų ir pareigūnų nutarimai administracinių teisės pažeidimų bylose; kiti institucijų ir pareigūnų sprendimai, kurių vykdymą civilinio proceso tvarka nustato įstatymai).

2. Išskaita iš darbo užmokesčio atliekama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią Teatras sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą, išskyrus tą atvejį, jei darbuotojas sirgo.

XII. SKYRIUS
ATOSTOGOS

1. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis, apskaičiuotas LR Vyriausybės nustatyta tvarka.

2. 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.

3. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) ar keturių savaičių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius mažesnis arba skirtingas) trukmę, gali būti darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais.

4. Darbuotojui pateikus rašytinį prašymą, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

5. Atleidžiant darbuotoją, kuris atleidimo dieną turi nepanaudotų kasmetinių atostogų, už nepanaudotas atostogas LR darbo kodekse nustatyta tvarka išmokama kompensacija.

6. Tikslinės (nėštumo ir gimdymo, vaikui prižiūrėti, mokymosi, kūrybinės, nemokamos) atostogos suteikiamos įstatymų nustatyta tvarka, pateikus Teatro vadovui prašymą.

XIII. SKYRIUS
VERTINIMAS

1. Teatro darbuotojų veikla, išskyrus darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginiometu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius (toliau – atlikėjus) ir darbininkus (D lygio pareigybių darbuotojus), vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintu valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

2. Jeigu Teatro darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia ir darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu.

3. Jeigu teatro darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu teatro vadovo sprendimu darbuotojui gali būti (pasirinktinai vienas iš šio punkto papunkčiuose nustatytų atvejų):

3.1. nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas,

3.2. taikomos darbo apmokėjimo sistemos 7 skyriaus 2 punkto papunkčiuose nustatytos skatinimo priemonės, arba;

3.3. jis gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas, tuo metu esant laisvai darbo vietai, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos 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).

4. Jeigu darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau darbuotojui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas.

5. Kai darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir teatro vadovo sprendimu:

5.1. darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą tačiau nustatytas koeficientas negali būti mažesnis už tai pareigybei Darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, arba;

5.2. darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos 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) arba;

5.3. 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.

6. Teatro atlikėjų veikla vertinama vadovaujantis „Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašu (priedas Nr. 2).

XIV. 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. Sprendimą dėl pareigybių lygių ir pareiginės algos koeficientų intervalų dydžių nustatymo priima teatro vadovas.

5. Kiekvienais metais, prieš atliekant darbuotojų veiklos vertinimą, teisės aktų nustatyta tvarka įvertinamos Teatro darbo užmokesčio fondo galimybės pareiginės algos koeficientų peržiūrai. Finansinės galimybės negali būti taikomos kaip vienintelis darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo ar didinimo kriterijus.

_____

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro
darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos
Priedas Nr. 1

KLAIPĖDOS VALSTYBINIO MUZIKINIO TEATRO PAREIGYBIŲ LYGIAI

IR PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Pareigybės grupė+A6:E26	Pareigybės lygis pagal reikalavimą išsilavinimui	Pareigybės pakopa struktūroje	Koeficientų dydžių rėžiai	Pareigybės pavadinimas
Vadovo pavaduotojai	A2	XX	1,79 - 2,04	teatro vadovo pavaduotojas veiklai
Struktūrinių padalinių vadovai, struktūrinių padalinių vadovų pavaduotojai ir specialistai, turintys pavaldžių darbuotojų ar prilyginti vadovams	A2	XIX	1,74 - 1,99	vyriausiasis patarėjas, Pastatymų tarnybos vedėjas, Finansų valdymo ir apskaitos skyriaus vedėjas
		XVIII	1,51 - 1,73	Komunikacijos ir auditorijų plėtros skyriaus vedėjas, Ūkio skyriaus vedėjas, Finansų valdymo ir apskaitos skyriaus vedėjo pavaduotojas, Personalo ir bendrųjų reikalų skyriaus vedėjas, Kostiumų ir grimo skyriaus vedėjas, Kūrybinės veiklos administravimo skyriaus vedėjas, vyriausiasis dirigentas
		XVII	1,32 - 1,5	Orkestro tarnybos vadovas, Solistų ir choro tarnybos vadovas, Baleto tarnybos vadovas
		XVI	1,14 - 1,31	Sceną aptarnaujančio skyriaus vedėjas, orkestro koncertmeisteris
Specialistai	A2	XV	1,53 - 1,69	Vyr. inžinierius energetikas, inžinierius energetikas
		XIV	1,36 - 1,52	renginių ir gastrolių organizatorius, teisininkas, dizaineris
		XIII	1,2 - 1,35	prodiuseris, vyresn. finansų valdymo ir apskaitos specialsitas, skaitmeninės komunikacijos vadybininkas, partneryščių patarėjas, personalo specialistas, Pastatymų tarnybos koordinatorius,
		XII	1,04 - 1,19	režisieriaus asistentas, baleto pedagogas, dirigentas, chormeisteris, atstovas spaudai, viešųjų pirkimų specialistas, pardavimų administratorius, viešųjų pirkimų administratorius, sekretorius, informacinių technologijų specialistas, sistemos administratorius, baleto koordinatorius, viešųjų ryšių vadybininkas, švieslentės redaktorius, projektų koordinatorius, dokumentų administratorius, grupės koncertmeisteris
		XI	0,88 - 1,03	tvarumo koordinatorius, valymo administratorius, baleto šokėjas , grupės koncertmeisterio pavaduotojas, orkestro muzikantas - grupės reguliatorius, vokalo pedagogas, grupės chormeisteris, Orkestro tarnybos koordinatorius, solistas dainininkas , archyvaras, baleto repetitorius, koncertmeisteris, Kūrybinės veiklos administravimo skyriaus koordinatorius, asistentas choreografijai, kineziterapeutas, orkestro muzikantas, aktorius, choro artistas (I lygis)
		X	0,72 - 0,87	Solistų ir choro tarnybos administratorius, spektaklio vadovas, choro artistas (II lygis), choro artistas (III lygis), dirigento asistentas
	B	IX	1,29 - 1,45	vyr. šviesos dailininkas, vyr. garso operatorius (I)
		VIII	1,13 - 1,28	vyr. garso operatorius (II)
		VII	0,96 - 1,12	sukirpėjas dailininkas, vyr. kontrolierius, scenos įrenginių operatorius, šviesos dailininkas
		VI	0,79 - 0,95	vyr. scenos montuotojas, scenos įrenginių operatorius (II), vaizdo operatorius, Ūkio skyriaus koordinatorius, bibliotekininkas, dekoracijų ir butaforijos gamintojas
Kvalifikuoti darbuotojai	C	V	1,05 - 1,16	sukirpėjas - siuvėjas, grimo dailininkas, apšvietėjas
		IV	0,93 - 1,04	bankinių mokėjimų pavedimų administratorius, vyr. kostiumininkas, kostiumininkas (I), turto administratorius, kasininkas
		III	0,8 - 0,92	vairuotojas, grimuotojas, kostiumininkas (II), vairuotojas - tiekėjas, siuvėjas, vyresn. budėtojas, dailininkas - dekoratorius, garso inžinierius, budėtojas (I), stalius (brigadininkas), vyresn. scenos montuotojas
		II	0,68 - 0,79	vyr. rekvizitininkas, rekvizitininkas, orkestro instrumentų priežiūros koordinatorius, scenos montuotojas, vyresn. apšvietėjas, apšvietėjas, orkestro muzikantas - stažuotojas, pagalbinis darbininkas, vairuotojas - autošaltkalvis, budėtojas (II)
Nekvalifikuoti darbuotojai	D	I	MMA - 0,67	valytojas, scenos valytojas, skalbėjas, kontrolierius rūbininkas, kiemsargis

KLAIPĖDOS VALSTYBINIO MUZIKINIO TEATRO VADOVAS

ĮSAKYMAS DĖL KLAIPĖDOS VALSTYBINIO MUZIKINIO TEATRO DARBUOTOJŲ, KURIE VIEŠO SPEKTAKLIO, KONCERTO AR KITO RENGINIO METU ATLIEKA PROFESIONALIOJO SCENOS MENO KŪRINIUS, VEIKLOS VERTINIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO

2026 m. rugpjūčio d. Nr. T1-
Klaipėda

Vadovaudamasi 2017 m. sausio 17 d. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymu Nr. XIII-198 9 straipsnio 2 dalimi (galiojanti suvestinė redakcija) ir Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2021 m. gruodžio 21 d. Nr. ĮV-1456 patvirtintu 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 (galiojanti suvestinė redakcija) bei atlikus informavimo ir konsultavimosi procedūras su Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro profesine sąjunga:

1. T v i r t i n u Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašą (pridedama).

2. N u s t a t a u, kad šis įsakymas įsigalioja nuo 2026 m. rugsėjo 1 d.

3. P r i p a ž į s t u nuo 2026 m. rugsėjo 1 d. netekusiu galios 2026 m. balandžio 30 d. teatro vadovo įsakymą Nr. T1-46 „Dėl Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo patirtinimo“.

4. Į p a r e i g o j u:

4.1 sekretorę su šiuo įsakymu supažindinti visų teatro padalinių vadovus;

4.2. Baleto tarnybos vadovą Aurelijų Liškauską, Orkestro tarnybos vadovę Ievą Noreikienę, Solistų ir choro tarnybos administratorę Violetą Grigaitienę pasirašytinai su šiuo įsakymu supažindinti visus jų pavaldume esančius kūrybinius darbuotojus.

Teatro vadovė Goda Giedraitytė

Parengė
Personalo ir bendrųjų reikalų skyriaus vedėja
Regina Petravičienė

PATVIRTINTA
Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro
vadovo 2026 m._____ d.
Įsakymu Nr. T1-

KLAIPĖDOS VALSTYBINIO MUZIKINIO TEATRO DARBUOTOJŲ, KURIE VIEŠO SPEKTAKLIO, KONCERTO AR KITO RENGINIO METU ATLIEKA PROFESIONALIOJO SCENOS MENO KŪRINIUS, VEIKLOS VERTINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. BĮ Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro (toliau – Teatras) darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius (toliau – Atlikėjai), veiklos vertinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Įstatymas), Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2021 m. gruodžio 21 d. įsakymu Nr. ĮV-1456 patvirtintu 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 (aktualia redakcija) ir yra Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos dalis.

2. Atlikėjų veiklos vertinimo tikslas – įvertinti atlikėjų profesines kompetencijas, kūrybinės veiklos rezultatus, profesinį tobulėjimą, darbo drausmę ir nustatyti pareiginės algos kintamosios dalies dydį pagal pasiektus veiklos rezultatus.

3. Teatro darbuotojai priskiriami atlikėjams vadovaujantis Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, pareigybių sąrašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2017 m. vasario 20 d. įsakymu Nr. ĮV-382 „Dėl Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, pareigybių sąrašo patvirtinimo“.

4. Atlikėjų veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis atvirumo, sąžiningumo, objektyvumo, skaidrumo, nediskriminavimo, bendradarbiavimo ir kitais darbo teisės principais.

5. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme (toliau – įstatymas) bei Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos apraše vartojamas sąvokas.

II SKYRIUS
ATLIKĖJŲ VEIKLOS VERTINIMO TVARKA

6. Visi Teatro atlikėjai vertinami lūkesčių nustatymo būdu. Papildomas vertinimas balų taikymo būdu taikomas tik atlikėjams, atliekantiems Teatro vadovo įsakymu nustatytus pagrindinius vaidmenis ir/ar solines partijas.

7. Atlikėjų veiklos vertinimui nustatomos skirtingos vertinimo laikotarpių trukmės:

7.1. veiklos vertinimui lūkesčių nustatymo būdu nustatomas vienerių metų vertinimo laikotarpis. Vertinimas atliekamas pasibaigus kalendoriniams metams.

7.2. veiklos vertinimui balų taikymo būdu nustatomas vieno mėnesio vertinimo laikotarpis. Vertinimas atliekamas kiekvieną kalendorinį mėnesį, įvertinant per tą mėnesį atliktus pagrindinius vaidmenis ir / ar solines partijas.

8. Atlikėjo pareiginės algos kintamoji dalis nustatoma pagal jam šiame Apraše taikomą (-us) veiklos vertinimo būdą (-us):

8.1. visiems atlikėjams lūkesčių nustatymo būdu atlikto veiklos vertinimo rezultatus;

8.2. balų taikymo būdu atlikto veiklos vertinimo rezultatus tik atlikėjams, atliekantiems pagrindinius vaidmenis ir/ ar solines partijas.

9. Pareiginės algos kintamosios dalies dydis nustatomas Teatro vadovo įsakymu, vadovaujantis šiame Apraše nustatytais vertinimo rezultatais.

III SKYRIUS
BALŲ TAIKYMO BŪDAS

10. Atlikėjų, kuriems taikomas veiklos vertinimas balų taikymo būdu, vertinimą atlieka Teatro kūrybinių padalinių vadovai:

10.1. Orkestro tarnybos vadovas vertina orkestro koncertmeisterio, grupių koncertmeisterių, grupių koncertmeisterių pavaduotojų, reguliatorių ir orkestro muzikantų (toliau, įskaitant ir šio Aprašo priedus vadinami orkestro muzikantais) atliktas solines partijas;

10.2. Solistų ir choro tarnybos vadovas vertina solistų dainininkų, grupių chormeisterių ir choro artistų atliktus pagrindinius vaidmenis ir/ ar solines partijas;

10.3. Baleto tarnybos vadovas vertina baleto šokėjų atliktus pagrindinius vaidmenis ir/ ar solines partijas.

11. Vertinamų vaidmenų ir solinių partijų sąrašą bei jų įvertinimą balais tvirtina Teatro vadovas įsakymu, atsižvelgdamas į vaidmens, partijos sudėtingumą, apimtį ir meninę reikšmę.

12. Vieno balo piniginę vertę nustato Teatro vadovas įsakymu, atsižvelgdamas į Teatro finansines galimybes.

13. Vertinant balų taikymo būdu:

13.1. pagrindinių vaidmenų ir/ ar solinių partijų atlikimas vertinamas nuo 1 iki 10 balų;

13.2. atlikėjui, nedalyvavus repertuare numatytame spektaklyje, balai už neatliktą vaidmenį ar partiją neskiriami.

14. Atlikėjo surinkti balai apskaičiuojami pagal vertinamuoju laikotarpiu jo atliktų Teatro vadovo įsakymu patvirtintų pagrindinių vaidmenų ir/ ar solinių partijų suminę vertę.

15. Balų taikymo būdu atlikto vertinimo rezultatai įforminami veiklos vertinimo balų taikymo būdu išvada (1 priedas), kurią pasirašo vertinimą atlikęs Teatro kūrybinio padalinio vadovas, tvirtina Teatro vadovas.

IV SKYRIUS
LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDAS

16. Atlikėjų veiklą lūkesčių nustatymo būdu vertina Teatro vadovo įsakymu sudaryta komisija (toliau – Komisija), sudaroma atskirai kiekvienam Teatro kūrybiniam padaliniui.

17. Komisiją sudaro ne mažiau kaip 3 nariai. Komisijos sudėtį ir pirmininką įsakymu tvirtina Teatro vadovas. Komisijos pirmininku skiriamas atitinkamo kūrybinio padalinio vadovas. Jeigu kūrybinio padalinio vadovo nėra arba jis negali eiti Komisijos pirmininko pareigų, Komisijos nariai pirmojo Komisijos posėdžio metu iš savo tarpo išrenka Komisijos pirmininką.

18. Atlikėjui arba atlikėjų grupei prašant, Komisijos darbe stebėtojo teisėmis gali dalyvauti Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro profesinės sąjungos atstovas. Profesinės sąjungos atstovas turi teisę teikti pastabas dėl komisijos darbo ir įrašyti jas į vertinimo išvadą.

19. Komisija, pasibaigus nustatytam vertinimo laikotarpiui, bet ne vėliau kaip iki einamojo mėnesio 10 d., atlieka kiekvieno kūrybinio padalinio atlikėjų veiklos vertinimą pagal šiame Apraše ir jo prieduose nustatytus kriterijus.

20. Komisija vertina atlikėjo veiklą pagal tris pagrindines kriterijų grupes: meninius ir profesinius gebėjimus, sceninę discipliną ir profesinių užduočių vykdymą bei profesinį tobulėjimą, taip pat pagal atitinkamam kūrybiniam padaliniui nustatytus grupių vertinimo kriterijus, nurodytus šio Aprašo 2–7 prieduose.

21. Kiekvienas komisijos narys vertina tik jo kompetencijai priskirtos kriterijų grupės kriterijus, kiekvienam kriterijui skirdamas nuo 1 iki 5 balų:

21.1. 5 balai – atlikėjo kompetencija ir veiklos rezultatai visiškai atitinka aukščiausius profesinius reikalavimus, reikšmingų trūkumų nenustatyta;

21.2. 4 balai – atlikėjo kompetencija labai gera, nustatyti tik nežymūs tobulintini aspektai;

21.3. 3 balai – atlikėjo kompetencija atitinka pareigoms keliamus reikalavimus;

21.4. 2 balai – atlikėjo kompetencija iš dalies atitinka pareigoms keliamus reikalavimus, nustatyti ženklūs tobulintini aspektai;

21.5. 1 balas – atlikėjo kompetencija tik minimaliai atitinka pareigoms keliamus reikalavimus.

22. Kiekvienos kriterijų grupės galutinis įvertinimo balas apskaičiuojamas kaip tos grupės kriterijams skirtų balų aritmetinis vidurkis.

23. Galutinis atlikėjo veiklos vertinimo balas nustatomas susumavus visų trijų kriterijų grupių galutinius įvertinimo balus.

24. Atlikėjo veiklos vertinimas nustatomas pagal surinktų balų skaičių:

Galutinis įvertinimas	Veiklos vertinimas
13,00–15,00 balų	Viršija lūkesčius
10,00–12,99 balų	Atitinka lūkesčius
6,00–9,99 balų	Iš dalies atitinka lūkesčius
3,00–5,99 balų	Neatitinka lūkesčių

25. Komisija turi teisę organizuoti perklausą, jeigu vertinamuoju laikotarpiu atlikėjo veiklos rezultatai neatitiko nustatytų reikalavimų, buvo gauta pagrįstų nusiskundimų dėl darbo kokybės, atlikėjas neparengė jam skirtos kūrybinės medžiagos arba neatliko vaidmenų, partijų ar kitų kūrybinių užduočių.

26. Komisijos vertinimas įforminamas Komisijos atlikėjo veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu lentelėje (toliau – lentelė) (8 -13 priedai), kurią pasirašo visi Komisijos nariai ir Veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu išvadoje (toliau – išvada) (14 priedas), kurią pasirašo komisijos pirmininkas ir tvirtina teatro vadovas.

27. Kūrybinio padalinio administratorius ar koordinatorius ne vėliau kaip per 2 darbo dienas su vertinimo rezultatais supažindina atlikėją pasirašytinai arba elektroniniu būdu ir pateikia išvadą Teatro vadovui.

28. Teatro vadovas, gavęs išvadą, per 5 darbo dienas priima sprendimą dėl pritarimo ar nepritarimo Komisijos išvadoje nurodytiems siūlymams ir Komisijos siūlymų įgyvendinimo.

29. Kūrybinio padalinio vadovas arba komisijos pirmininkas, ne vėliau kaip per 2 (dvi) darbo dienas po veiklos įvertinimo, privalo individualiai su įvertintais atlikėjais aptarti vertinimo rezultatus ir pateikti pasiūlymus bei pastabas dėl veiklos tobulinimo.

30. Atlikėjo, grįžusio iš vaiko priežiūros atostogų, veikla jo prašymu gali būti vertinama ne anksčiau kaip po 3 mėnesių nuo grįžimo į darbą dienos.

31. Jeigu vertinimo laikotarpiu atlikėjas buvo nedarbingas, jo veikla įvertinama ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų nuo grįžimo į darbą.

32. Naujai priimto atlikėjo veikla vertinama, jeigu nuo jo priėmimo į darbą dienos iki veiklos vertinimo pradžios yra praėję ne mažiau kaip 3 mėnesiai.

V SKYRIUS
ATLIKĖJŲ, VERTINAMŲ LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU, VERTINIMO REZULTATAI

33. Atlikėjo veikla, įvertinta lūkesčių nustatymo būdu, gali būti:

33.1. viršijanti lūkesčius;

33.2. atitinkanti lūkesčius;

33.3. iš dalies atitinkanti lūkesčius;

33.4. neatitinkanti lūkesčių.

34. Jeigu atlikėjo veikla įvertinta kaip **viršijanti lūkesčius**, Teatro vadovo spendimu:

34.1. 6 mėnesių laikotarpiui gali būti nustatyta pareiginės algos dydžio kintamoji dalis;

Galutinis įvertinimas	Pareiginės algos kintamoji dalis
14,00–15,00 balų	20 proc.
13,00–13,99 balo	15 proc.

arba

34.2. gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus; arba

34.3. gali būti taikomos kitos Teatro darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje nustatytas skatinimo priemonės.

35. Jeigu atlikėjo veikla įvertinta kaip **atitinkanti lūkesčius,** Teatro vadovo spendimu 6 mėnesių laikotarpiui gali būti nustatyta pareiginės algos dydžio kintamoji dalis:

Galutinis įvertinimas	Pareiginės algos kintamoji dalis
11,5–12,99 balo	10 proc.
10,00–11,49 balo	5 proc.

36. Jeigu atlikėjo veikla įvertinta kaip **iš dalies atitinkanti lūkesčius**, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau atlikėjui gali būti nustatomas kvalifikacijos tobulinimas arba veiklos gerinimo priemonės.

37. Jeigu atlikėjo veikla įvertinta kaip **neatitinkanti lūkesčių**, Teatro vadovo sprendimu gali būti taikoma viena iš šių priemonių:

37.1. nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant nuo 0,06 iki 0,18 mažesnį koeficientą, tačiau ne mažesnį už tos pareigybės minimalų koeficientą;

37.2. atlikėjas perkeliamas į žemesnes pareigas, jeigu jis atitinka joms nustatytus reikalavimus;

37.3. sudaromas ne trumpesnės kaip 2 mėnesių ir ne ilgesnės kaip 3 mėnesių trukmės veiklos gerinimo planas. Jeigu, pasibaigus veiklos gerinimo plano terminui, neeilinio veiklos vertinimo metu atlikėjo veikla vėl įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, jis gali būti atleidžiamas iš pareigų teisės aktų nustatyta tvarka.

38. Atlikėjas, nesutinkantis su Komisijos vertinimu, turi teisę tai pažymėti išvadoje ir joje ar atskirame dokumente, kuris pateikiamas Teatro vadovui, nurodyti nesutikimo priežastis.

39. Teatro vadovas per 3 darbo dienas nuo išvados ir/ ar dokumento, kuriame išdėstytos atlikėjo nesutikimo priežastys, gavimo gali priimti sprendimą organizuoti atlikėjo pakartotiną vertinimą. Šiuo atveju veiklos vertinimas atliekamas iš naujo, laikantis Apraše nustatytos tvarkos.

40. Pakartotinis vertinimas gali būti atliekamas vieną kartą.

41. Jeigu atlikėjas atsisako susipažinti su vertinimo išvada, tai pažymima išvadoje. Atsisakymo faktą patvirtina trys Teatro darbuotojai.

42. Atlikėjas Teatro vadovo sprendimus dėl veiklos vertinimo turi teisę skųsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

PRIEDAI

1 priedas

Veiklos vertinimo išvada (balų taikymo būdu).

2 priedas

Solistų dainininkų veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu kriterijai ir jų taikymo tvarka.

3 priedas

Choro artistų veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu kriterijai ir jų taikymo tvarka.

4 priedas

Dirigentų ir dirigentų asistentų veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu kriterijai ir jų taikymo tvarka.

5 priedas

Orkestro muzikantų veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu kriterijai ir jų taikymo tvarka.

6 priedas

Baleto šokėjų veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu kriterijai ir jų taikymo tvarka.

7 priedas

Solistų ir choro tarnybos koncertmeisterių veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu kriterijai ir jų taikymo tvarka.

8 priedas

Komisijos atlikėjo veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu lentelė (Solistų ir choro tarnyba, solistas dainininkas).

9 priedas

Komisijos atlikėjo veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu lentelė (Solistų ir choro tarnyba, choro artistas).

10 priedas

Komisijos atlikėjo veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu lentelė (Orkestro tarnyba, vyr. dirigentas, dirigentas, dirigento asistentas).

11 priedas

Komisijos atlikėjo veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu lentelė (Orkestro tarnyba).

12 priedas

Komisijos atlikėjo veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu lentelė (Baleto tarnyba, baleto šokėjas/ baleto repetitorius).

13 priedas

Komisijos atlikėjo veiklos vertinimo lūkesčių nustatymo būdu lentelė (Solistų ir choro tarnyba, koncertmeisteris).

14 priedas

Veiklos vertinimo išvada (lūkesčių nustatymo būdu).

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo 1 priedas

TVIRTINU:
Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro vadovas.....
Parašas.....

KLAIPĖDOS VALSTYBINIS MUZIKINIS TEATRAS
VEIKLOS VERTINIMO BALŲ TAIKYMO BŪDU IŠVADA

20___ m. _____ d. Nr. _____
Klaipėda

Kūrybinis padalinys: _____
Vertinimo laikotarpis: _____

Eil. Nr.	Darbuotojo pareigos	Darbuotojo vardas, pavardė	Balų skaičius

Vertinami tik tie pagrindiniai vaidmenys, solinės partijos, kurios yra patvirtintos Teatro vadovo įsakymu.

Vertinimą atliko:
Pareigos _____
Vardas, pavardė _____
Parašas _____
Data _____

Klaipėdos valstybinio muzikinio darbuotojų,
kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio
metu atlieka profesionaliojo scenos meno
kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
2 priedas

SOLISTŲ DAINININKŲ VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU GRUPIŲ KRITERIJAI IR JŲ TAIKYMO TVARKA

Solistų dainininkų veiklos vertinimą lūkesčių nustatymo būdu atlieka Teatro vadovo įsakymu sudaryta Komisija, vadovaudamasi šiame priede nustatytais kriterijais ir vertindama atlikėjo veiklą vertinamuoju laikotarpiu.

Komisija vertina Solisto dainininko profesinę veiklą pagal šias kriterijų grupes:

I grupė – Meniniai ir profesiniai gebėjimai (1–5 balai)

1. Vokaliniai duomenys ir balso valdymo technika:

1.1. balso diapazonas, atsižvelgiant į balso tipą;

1.2. balso skambėjimo tolygumas visuose registruose;

1.3. intonavimo tikslumas;

1.4. vokalinė ištvermė.

2. Gebėjimas atlikti įvairaus sudėtingumo, apimties, stiliaus ir žanro vaidmenis valstybine bei užsienio kalbomis.

II grupė – Sceninė disciplina (1–5 balai)

3. Solinių partijų ir vaidmenų parengimas nustatytais Teatro vadovo įsakymu terminais.

4. Tikslus muzikinių ir sceninių užduočių vykdymas:

4.1. tinkamas kostiumų ir grimo naudojimas;

4.2. operatyvus ir geranoriškas reagavimas į pastabas bei jų įgyvendinimas;

4.3. darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis.

III grupė – Profesinis tobulėjimas (15 balai)

5. Sceninio profesionalumo ugdymas ir sceninės išvaizdos priežiūra.

6. Nuolatinis vokalinės technikos tobulinimas:

6.1. darbas su koncertmeisteriu;

6.2. darbas su vokalo pedagogu;

6.3. individualus profesinis darbas;

6.4. dalyvavimas meistriškumo kursuose, pamokose.

VERTINIMO REZULTATO NUSTATYMAS

Komisija, įvertinusi Solisto dainininko veiklą pagal visus kriterijus, apskaičiuoja bendrą vertinimo rezultatą pagal Aprašo IV skyriuje nustatytą tvarką.

Surinktų balų suma	Veiklos vertinimas
13,00–15,00 balų	Viršija lūkesčius
10,00–12,99 balo	Atitinka lūkesčius
6,00–9,99 balo	Iš dalies atitinka lūkesčius
3,00–5,99 balo	Neatitinka lūkesčių

Klaipėdos valstybinio muzikinio darbuotojų,
kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio
metu atlieka profesionaliojo scenos meno
kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
3 priedas

CHORO ARTISTŲ VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU KRITERIJAI IR JŲ TAIKYMO TVARKA

Choro artistų veiklos vertinimą lūkesčių nustatymo būdu atlieka Teatro vadovo įsakymu sudaryta Komisija, vadovaudamasi šiame priede nustatytais kriterijais ir vertindama atlikėjo veiklą vertinamuoju laikotarpiu.

Komisija vertina Choro artisto profesinę veiklą pagal šias kriterijų grupes:

I grupė – Meniniai ir profesiniai gebėjimai (0–5 balai)

1. Vokaliniai duomenys ir balso valdymo technika:

1.1. balso diapazonas, atsižvelgiant į balso tipą;

1.2. balso skambėjimo tolygumas visuose registruose;

1.3. intonavimo tikslumas;

1.4. vokalinė ištvermė.

2. Gebėjimas kokybiškai atlikti choro partijas spektakliuose, koncertuose ir kituose renginiuose.

3. Gebėjimas atlikti patikėtus solinius vaidmenis ar mažesnės apimties solines partijas spektakliuose.

II grupė – Sceninė disciplina (0–5 balai)

4. Individualus pasirengimas choro partijoms, laiku išmokstant muzikinį tekstą ir tinkamai pasirengiant repeticijoms bei spektakliams.

5. Tikslus muzikinių ir sceninių užduočių vykdymas:

5.1. tinkamas kostiumų ir grimo naudojimas;

5.2. greita ir geranoriška reakcija į kūrybinių vadovų pastabas;

5.3. darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis;

5.4. atsakingas dalyvavimas repeticijose, spektakliuose, koncertuose ir kituose renginiuose.

III grupė – Profesinis tobulėjimas (0–5 balai)

6. Sceninio profesionalumo ugdymas ir sceninės išvaizdos priežiūra.

7. Nuolatinis vokalinės technikos ir profesinių gebėjimų tobulinimas:

7.1. darbas su vokalo pedagogu;

7.2. individualus profesinis darbas;

7.3. dalyvavimas meistriškumo kursuose, pamokose;

7.4. profesinių žinių ir įgūdžių plėtojimas.

VERTINIMO REZULTATO NUSTATYMAS

Komisija, įvertinusi Choro artisto veiklą pagal visus kriterijus, apskaičiuoja bendrą vertinimo rezultatą pagal Aprašo IV skyriuje nustatytą tvarką.

Surinktų balų suma	Veiklos vertinimas
13,00–15,00 balų	Viršija lūkesčius
10,00–12,99 balo	Atitinka lūkesčius
6,00–9,99 balo	Iš dalies atitinka lūkesčius
0,00–5,99 balo	Neatitinka lūkesčių

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
4 priedas

DIRIGENTŲ IR DIRIGENTŲ ASISTENTŲ VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU KRITERIJAI IR JŲ TAIKYMO TVARKA

Dirigentų ir dirigentų asistentų (toliau – Dirigentai) veiklos vertinimą lūkesčių nustatymo būdu atlieka Teatro vadovo įsakymu sudaryta Komisija, vadovaudamasi šiame priede nustatytais kriterijais ir vertindama atlikėjo veiklą vertinamuoju laikotarpiu.

Komisija vertina kiekvieno Dirigento veiklą pagal šias kriterijų grupes:

I grupė – Meniniai ir profesiniai gebėjimai (0–5 balai)

1. Muzikinis ir profesinis meistriškumas:

1.1. partitūros analizės ir interpretacijos lygis;

1.2. dirigavimo technika, mosto aiškumas ir muzikinės medžiagos išmanymas;

1.3. stilistinis ir žanrinis repertuaro išmanymas;

1.4. gebėjimas užtikrinti orkestro, choro, solistų ir kitų atlikėjų meninį vientisumą;

1.5. gebėjimas parengti ir (ar) dalyvauti rengiant įvairaus sudėtingumo operų, operečių, miuziklų, simfoninių ir koncertinių programų atlikimą.

2. Gebėjimas kūrybiškai įgyvendinti ir (ar) padėti įgyvendinti režisieriaus, choreografo ir muzikos vadovo meninius sumanymus.

3. Gebėjimas užtikrinti aukštą meninį rezultatą ir kokybišką kūrybinio proceso įgyvendinimą.

II grupė – Profesinių užduočių vykdymas ir sceninė disciplina (0–5 balai)

4. Kokybiškas pasirengimas repeticijoms, spektakliams, koncertams ir kitiems renginiams.

5. Repeticijų proceso organizavimas ir (ar) dalyvavimas jį organizuojant:

5.1. efektyvus darbo planavimas ir laiko valdymas;

5.2. aiškus kūrybinių ir muzikinių užduočių formulavimas;

5.3. operatyvus problemų sprendimas;

5.4. gebėjimas pavaduoti dirigentą repeticijose ar spektakliuose, kai tai pavesta.

6. Bendradarbiavimas su kūrybiniais padaliniais:

6.1. konstruktyvus bendravimas su orkestru, choru, solistais, baletu ir kitais Teatro darbuotojais;

6.2. gebėjimas motyvuoti kūrybinį kolektyvą ir užtikrinti sklandų kūrybinį procesą;

6.3. operatyvi ir geranoriška reakcija į pastabas bei pasiūlymus.

7. Darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis.

III grupė – Profesinis tobulėjimas ir indėlis į Teatro veiklą (0–5 balai)

8. Nuolatinis profesinių kompetencijų tobulinimas:

8.1. dalyvavimas profesinėse stažuotėse, seminaruose ir meistriškumo kursuose, pamokose;

8.2. individualus profesinis tobulėjimas;

8.3. profesinių žinių ir kompetencijų plėtojimas.

9. Iniciatyvumas ir indėlis į Teatro veiklą:

9.1. indėlis į repertuaro plėtrą ir meninės kokybės gerinimą;

9.2. Teatro reprezentavimas nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose.

VERTINIMO REZULTATO NUSTATYMAS

Komisija, įvertinusi Dirigento veiklą pagal visus kriterijus, apskaičiuoja bendrą vertinimo rezultatą pagal Aprašo IV skyriuje nustatytą tvarką.

Surinktų balų suma	Veiklos vertinimas
13,00–15,00 balų	Viršija lūkesčius
10,00–12,99 balo	Atitinka lūkesčius
6,00–9,99 balo	Iš dalies atitinka lūkesčius
0,00–5,99 balo	Neatitinka lūkesčių

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
5 priedas

ORKESTRO MUZIKANTŲ VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU KRITERIJAI IR JŲ TAIKYMO TVARKA

Orkestro muzikantų veiklos vertinimą lūkesčių nustatymo būdu atlieka Teatro vadovo įsakymu sudaryta Komisija, vadovaudamasi šiame priede nustatytais kriterijais ir vertindama atlikėjo veiklą vertinamuoju laikotarpiu.

Komisija vertina kiekvieno Orkestro muzikanto veiklą pagal šias kriterijų grupes:

I grupė – Meniniai ir profesiniai gebėjimai (0–5 balai)

1. Instrumento valdymas ir profesinis meistriškumas:

1.1. instrumento valdymas visame diapazone;

1.2. tolygus instrumento skambėjimas visuose registruose;

1.3. techninis pasirengimas ir atlikimo tikslumas;

1.4. gebėjimas atlikti solines partijas;

1.5. gebėjimas profesionaliai groti ansamblyje.

2. Gebėjimas skaityti dirigento mostą ir tiksliai įgyvendinti muzikinius sumanymus.

3. Gebėjimas atlikti įvairaus sudėtingumo repertuarą, atsižvelgiant į instrumento specifiką ir orkestro keliamus profesinius reikalavimus.

II grupė – Sceninė disciplina (0–5 balai)

4. Kokybiškas pasirengimas repeticijoms, spektakliams, koncertams ir kitiems renginiams pagal patvirtintą darbo planą.

5. Tikslus kūrybinių ir muzikinių užduočių įgyvendinimas:

5.1. atsakingas ir produktyvus darbas individualaus pasirengimo, repeticijų ir spektaklių metu;

5.2. gebėjimas operatyviai ir geranoriškai reaguoti į dirigento, koncertmeisterio ar kitų kūrybinių vadovų pastabas;

5.3. darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis;

5.4. atsakingas dalyvavimas orkestro veikloje.

III grupė – Profesinis tobulėjimas (0–5 balai)

6. Nuolatinis profesinio meistriškumo palaikymas ir tobulinimas:

6.1. dalyvavimas profesinėse stažuotėse;

6.2. dalyvavimas meistriškumo kursuose, pamokose;

6.3. individualus darbas tobulinant atlikimo įgūdžius;

6.4. profesinių žinių ir gebėjimų plėtra.

VERTINIMO REZULTATO NUSTATYMAS

Komisija, įvertinusi Orkestro muzikantų veiklą pagal visus kriterijus, apskaičiuoja bendrą vertinimo rezultatą pagal Aprašo IV skyriuje nustatytą tvarką.

Surinktų balų suma	Veiklos vertinimas
13,00–15,00 balų	Viršija lūkesčius
10,00–12,99 balo	Atitinka lūkesčius
6,00–9,99 balo	Iš dalies atitinka lūkesčius
0,00–5,99 balo	Neatitinka lūkesčių

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
6 priedas

BALETO ŠOKĖJŲ VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU KRITERIJAI IR JŲ TAIKYMO TVARKA

Baleto šokėjų veiklos vertinimą lūkesčių nustatymo būdu atlieka Teatro vadovo įsakymu sudaryta Komisija, vadovaudamasi šiame priede nustatytais kriterijais ir vertindama atlikėjo veiklą vertinamuoju laikotarpiu.

Komisija vertina kiekvieno Baleto šokėjo, įskaitant baleto repetitorių, veiklą pagal šias kriterijų grupes:

I grupė – Meniniai ir profesiniai gebėjimai (0–5 balai)

1. Šokio technika ir profesinis pasirengimas:

1.1. klasikinio šokio technikos valdymas;

1.2. kūno koordinacija, lankstumas, jėga ir ištvermė;

1.3. gebėjimas atlikti įvairaus sudėtingumo choreografines užduotis;

1.4. judesio tikslumas, muzikalumas ir sceninė raiška;

1.5. gebėjimas profesionaliai atlikti solines ir grupines choreografines partijas.

2. Gebėjimas interpretuoti choreografo ir režisieriaus meninius sprendimus.

II grupė – Sceninė disciplina (0–5 balai)

3. Kokybiškas pasirengimas baleto pamokoms, repeticijoms, spektakliams, koncertams ir kitiems renginiams.

4. Tikslus kūrybinių ir sceninių užduočių vykdymas:

4.1. laiku ir tinkamai parengtas vaidmuo ar choreografinė partija;

4.2. atsakingas požiūris į baleto pamokas ir repeticijų procesą;

4.3. geranoriška ir operatyvi reakcija į kūrybinių vadovų pastabas;

4.4. darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis;

4.5. tinkama sceninė išvaizda, kostiumų ir grimo reikalavimų laikymasis.

III grupė – Profesinis tobulėjimas (0–5 balai)

5. Nuolatinis profesinių gebėjimų palaikymas ir tobulinimas:

5.1. aktyvus dalyvavimas baleto pamokose;

5.2. individualus darbas tobulinant techninius gebėjimus;

5.3. dalyvavimas meistriškumo pamokose, seminaruose ar stažuotėse;

5.4. profesinis siekis gerinti meninę raišką ir sceninį profesionalumą.

VERTINIMO REZULTATO NUSTATYMAS

Komisija, įvertinusi Baleto šokėjo veiklą pagal visus kriterijus, apskaičiuoja bendrą vertinimo rezultatą pagal Aprašo IV skyriuje nustatytą tvarką.

Surinktų balų suma	Veiklos vertinimas
13,00–15,00 balų	Viršija lūkesčius
10,00–12,99 balo	Atitinka lūkesčius
6,00–9,99 balo	Iš dalies atitinka lūkesčius
0,00–5,99 balo	Neatitinka lūkesčių

Klaipėdos valstybinio muzikinio darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
6 priedo 1 lentelė

TVIRTINU:
Baleto tarnybos vadovas.....
Parašas.....

KLAIPĖDOS VALSTYBINIS MUZIKINIS TEATRAS
BALETO ŠOKĖJŲ VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU APSKAITA
20___-___-__
Klaipėda

Vardas Pavardė	Pareigos	Einamojo repertuaro šokio spektakliai 2 balai	Kito žanro einamojo repertuaro spektakliai, koncertai, renginiai, projektai 1 balas	Naujų vaidmenų rengimas ar atlikimas 3 balai	Baleto pamoka su *Grand* šuoliais 1 balas	Baleto pamoka iki *Jete Ferme* šuolio 0,5 balo	Baleto Pamoka iki vidurio *Adagio* 0,25 balo	Pamokos atlikimas ant puantų 0,25 balo	Suma	Neatvykimas į baleto pamokas	Atlikėjų veiklos vertinimas

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo 7 priedas

SOLISTŲ IR CHORO TARNYBOS KONCERTMEISTERIŲ VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU KRITERIJAI IR JŲ TAIKYMO TVARKA

Solistų ir choro tarnybos koncertmeisterių veiklos vertinimą lūkesčių nustatymo būdu atlieka Teatro vadovo įsakymu sudaryta Komisija, vadovaudamasi šiame priede nustatytais kriterijais ir vertindama atlikėjo veiklą vertinamuoju laikotarpiu.

Komisija vertina kiekvieno Koncertmeisterio veiklą pagal šias kriterijų grupes:

I grupė – Meniniai ir profesiniai gebėjimai (0–5 balai)

1. Pianistinis meistriškumas:

1.1. pirštų technika, štrichų valdymas, frazuotė, artikuliacija ir garso kokybė;

1.2. gebėjimas atlikti solines fortepijono partijas;

1.3. gebėjimas profesionaliai groti ansamblyje su dainininkais, instrumentininkais ir kitais atlikėjais;

1.4. gebėjimas greitai ir tiksliai skaityti muzikos tekstą iš lapo.

2. Gebėjimas skaityti dirigento mostą ir įgyvendinti muzikinius vadovų sprendimus.

3. Gebėjimas atlikti papildomas kūrybines užduotis scenoje, klavišinių instrumentų partijas orkestre ar kitus Teatro vadovo pavestus kūrybinius darbus.

II grupė – Sceninė disciplina (0–5 balai)

4. Kokybiškas pasirengimas repeticijoms, spektakliams, koncertams ir kitiems renginiams pagal patvirtintą darbo planą.

5. Tikslus kūrybinių ir muzikinių užduočių vykdymas:

5.1. tinkamas individualių užsiėmimų su solistais-dainininkais organizavimas ir vedimas:

- naujų vaidmenų ir partijų parengimas;
- spektaklio muzikos vadovo nurodymų vykdymas;
- jau parengtų vaidmenų atnaujinimas;
- tinkamas vokalinės technikos priežiūros užtikrinimas.

5.2. geranoriška ir greita reakcija į pastabas;

5.3. darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis;

5.4. atsakingas dalyvavimas kūrybiniame procese.

III grupė – Profesinis tobulėjimas (0–5 balai)

6. Nuolatinis profesinio meistriškumo palaikymas ir tobulinimas:

6.1. dalyvavimas profesinėse stažuotėse;

6.2. dalyvavimas meistriškumo kursuose, pamokose;

6.3. individualus darbas tobulinant pianistinius ir pedagoginius gebėjimus;

6.4. profesinių žinių ir gebėjimų plėtra.

VERTINIMO REZULTATO NUSTATYMAS

Komisija, įvertinusi Koncertmeisterio veiklą pagal visus kriterijus, apskaičiuoja bendrą vertinimo rezultatą pagal Aprašo IV skyriuje nustatytą tvarką.

Surinktų balų suma	Veiklos vertinimas
13,00–15,00 balų	Viršija lūkesčius
10,00–12,99 balo	Atitinka lūkesčius
6,00–9,99 balo	Iš dalies atitinka lūkesčius
0,00–5,99 balo	Neatitinka lūkesčių

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
8 priedas

TVIRTINU:
Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro vadovas.....
Parašas.....

KOMISIJOS ATLIKĖJO VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU LENTELĖ

Kūrybinis padalinys: SOLISTŲ IR CHORO TARNYBA
Vertinamas atlikėjas: _____
Pareigos: SOLISTAS DAINININKAS
Vertinimo laikotarpis: _____
Vertinimo data: _____

I. VERTINIMO KRITERIJAI

Komisijos nario _____ **(pareigos vardas, pavardė)**		
Eil. Nr.	**Vertinimo kriterijų grupė ir kriterijus**	**Įvertinimas balais**
I.	**Meniniai ir profesiniai gebėjimai**	
1.	Vokaliniai duomenys ir balso valdymo technika:	**X**
1.1	balso diapazonas, atsižvelgiant į balso tipą	
1.2	balso skambėjimo tolygumas visuose registruose	
1.3.	intonavimo tikslumas	
1.4	vokalinė ištvermė	
2.	Gebėjimas atlikti įvairaus sudėtingumo, apimties, stiliaus ir žanro vaidmenis valstybine bei užsienio kalbomis	
	I grupės balų aritmetinis vidurkis	
Komisijos nario _____ **(pareigos vardas, pavardė)**		
II.	**Sceninė disciplina**	
3.	Solinių partijų ir vaidmenų parengimas nustatytais Teatro vadovo įsakymu terminais	
4.	Tikslus muzikinių ir sceninių užduočių vykdymas:	**X**
4.1	tinkamas kostiumų ir grimo naudojimas	

4.2	operatyvus ir geranoriškas reagavimas į pastabas bei jų įgyvendinimas	
4.3	darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis.	
	II grupės balų aritmetinis vidurkis	
Komisijos nario _____ **(pareigos vardas, pavardė)**		
III.	**Profesinis tobulėjimas**	
5.	Sceninio profesionalumo ugdymas ir sceninės išvaizdos priežiūra	
6.	Nuolatinis vokalinės technikos tobulinimas:	**X**
6.1	darbas su koncertmeisteriu	
6.2	darbas su vokalo pedagogu	
6.3	individualus profesinis darbas	
6.4	dalyvavimas meistriškumo kursuose, pamokose	
	III grupės balų vidurkis	

II. GALUTINIS VERTINIMO REZULTATAS

Rodiklis	Rezultatas
I grupės balų vidurkis	
II grupės balų vidurkis	
III grupės balų vidurkis	
Galutinis įvertinimas (balais)	

Galutinis įvertinimas apskaičiuojamas:
I grupės vidurkis + II grupės vidurkis + III grupės vidurkis = galutinis vertinimo balas.

III. VEIKLOS VERTINIMO IŠVADA

Komisijos išvada:

☐ Viršija lūkesčius

☐ Atitinka lūkesčius

☐ Iš dalies atitinka lūkesčius

☐ Neatitinka lūkesčių

IV. KOMISIJOS NARIŲ PARAŠAI

Komisijos pirmininkas:
Pareigos _____
Vardas, pavardė _____
Parašas _____
Data _____
Komisijos nariai:
_____ Parašas _____
_____ Parašas _____
_____ Parašas _____

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
9 priedas

TVIRTINU:
Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro vadovas.....
Parašas.....

KOMISIJOS ATLIKĖJO VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU LENTELĖ

Kūrybinis padalinys: SOLISTŲ IR CHORO TARNYBA
Vertinamas atlikėjas: _____
Pareigos: CHORO ARTISTAS
Vertinimo laikotarpis: _____
Vertinimo data: _____

I. VERTINIMO KRITERIJAI

Komisijos nario _____ **(pareigos vardas, pavardė)**		
Eil. Nr.	**Vertinimo kriterijų grupė ir kriterijus**	**Įvertinimas balais**
I.	**Meniniai ir profesiniai gebėjimai**	
1.	Vokaliniai duomenys ir balso valdymo technika:	**X**
1.1	balso diapazonas, atsižvelgiant į balso tipą	
1.2	balso skambėjimo tolygumas visuose registruose	
1.3.	intonavimo tikslumas	
1.4	vokalinė ištvermė	
2.	Gebėjimas atlikti įvairaus sudėtingumo, apimties, stiliaus ir žanro vaidmenis valstybine bei užsienio kalbomis	
3.	Gebėjimas atlikti patikėtus solinius vaidmenis ar mažesnės apimties solines partijas spektakliuose	
	I grupės balų aritmetinis vidurkis	
Komisijos nario _____ **(pareigos vardas, pavardė)**		
II.	**Sceninė disciplina**	
4.	Individualus pasirengimas choro partijoms, laiku išmokstant muzikinį tekstą ir tinkamai pasirengiant repeticijoms bei spektakliams	
5.	Tikslus muzikinių ir sceninių užduočių vykdymas:	**X**
5.1	tinkamas kostiumų ir grimo naudojimas	

5.2	greita ir geranoriška reakcija į kūrybinių vadovų pastabas	
5.3	darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis	
5.4	atsakingas dalyvavimas repeticijose, spektakliuose, koncertuose ir kituose renginiuose	
	II grupės balų aritmetinis vidurkis	
Komisijos nario _____ **(pareigos vardas, pavardė)**		
III.	**Profesinis tobulėjimas**	
6.	Sceninio profesionalumo ugdymas ir sceninės išvaizdos priežiūra	
7.	Nuolatinis vokalinės technikos ir profesinių gebėjimų tobulinimas:	**X**
7.1	darbas su vokalo pedagogu	
7.2	individualus profesinis darbas	
7.3	dalyvavimas meistriškumo kursuose, pamokose	
7.4	profesinių žinių ir įgūdžių plėtojimas.	
	III grupės balų vidurkis	

II. GALUTINIS VERTINIMO REZULTATAS

Rodiklis	Rezultatas
I grupės balų vidurkis	
II grupės balų vidurkis	
III grupės balų vidurkis	
Galutinis įvertinimas (balais)	

Galutinis įvertinimas apskaičiuojamas:
I grupės vidurkis + II grupės vidurkis + III grupės vidurkis = galutinis vertinimo balas.

III. VEIKLOS VERTINIMO IŠVADA

Komisijos išvada:

☐ Viršija lūkesčius

☐ Atitinka lūkesčius

☐ Iš dalies atitinka lūkesčius

☐ Neatitinka lūkesčių

IV. KOMISIJOS NARIŲ PARAŠAI

Komisijos pirmininkas:

Pareigos _____

Vardas, pavardė _____

Parašas _____

Data _____

Komisijos nariai:

_____ Parašas _____

_____ Parašas _____

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
10 priedas

TVIRTINU:
Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro vadovas.....
Parašas.....

KOMISIJOS ATLIKĖJO VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU LENTELĖ

Kūrybinis padalinys: ORKESTRO TARNYBA
Vertinamas atlikėjas: _____
Pareigos: VYR. DIRIGENTAS, DIRIGENTAS, DIRIGENTO ASISTENTAS
Vertinimo laikotarpis: _____
Vertinimo data: _____

I. VERTINIMO KRITERIJAI

Komisijos nario _____
(pareigos vardas, pavardė)

Eil. Nr.	**Vertinimo kriterijų grupė ir kriterijus**	**Įvertinimas balais**
I.	**Meniniai ir profesiniai gebėjimai**	
1.	Muzikinis ir profesinis meistriškumas:	**X**
1.1	partitūros analizės ir interpretacijos lygis	
1.2	dirigavimo technika, mosto aiškumas ir muzikinės medžiagos išmanymas	
1.3.	stilistinis ir žanrinis repertuaro išmanymas	
1.4	gebėjimas užtikrinti orkestro, choro, solistų ir kitų atlikėjų meninį vientisumą	
1.5	gebėjimas parengti ir (ar) dalyvauti rengiant įvairaus sudėtingumo operų, operečių, miuziklų, simfoninių ir koncertinių programų atlikimą	
2.	Gebėjimas kūrybiškai įgyvendinti ir (ar) padėti įgyvendinti režisieriaus, choreografo ir muzikos vadovo meninius sumanymus	
3.	Gebėjimas užtikrinti aukštą meninį rezultatą ir kokybišką kūrybinio proceso įgyvendinimą	
	I grupės balų aritmetinis vidurkis	

Komisijos nario _____
(pareigos vardas, pavardė)

II.	**Profesinių užduočių vykdymas ir sceninė disciplina**	
4.	Kokybiškas pasirengimas repeticijoms, spektakliams, koncertams ir kitiems renginiams	
5.	Repeticijų proceso organizavimas ir (ar) dalyvavimas jį organizuojant:	**X**
5.1	efektyvus darbo planavimas ir laiko valdymas	
5.2	aiškus kūrybinių ir muzikinių užduočių formulavimas	
5.3	operatyvus problemų sprendimas	
5.4	gebėjimas pavaduoti dirigentą repeticijose ar spektakliuose, kai tai pavesta	
6.	Bendradarbiavimas su kūrybiniais padaliniais:	**X**
6.1	konstruktyvus bendravimas su orkestru, choru, solistais, baletu ir kitais Teatro darbuotojais	
6.2	gebėjimas motyvuoti kūrybinį kolektyvą ir užtikrinti sklandų kūrybinį procesą	
6.3	operatyvi ir geranoriška reakcija į pastabas bei pasiūlymus	
7.	Darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis	
	II grupės balų aritmetinis vidurkis	
Komisijos nario _____ **(pareigos vardas, pavardė)**		
III.	**Profesinis tobulėjimas ir indėlis į Teatro veiklą**	
8.	Nuolatinis profesinių kompetencijų tobulinimas:	**X**
8.1	dalyvavimas profesinėse stažuotėse, seminaruose ir meistriškumo kursuose, pamokose	
8.2	individualus profesinis tobulėjimas	
8.3	profesinių žinių ir kompetencijų plėtojimas	
9.	Iniciatyvumas ir indėlis į Teatro veiklą:	
9.1	indėlis į repertuaro plėtrą ir meninės kokybės gerinimą	
9.2	Teatro reprezentavimas nacionaliniuose ir tarptautiniuose projektuose	
	III grupės balų vidurkis	

II. GALUTINIS VERTINIMO REZULTATAS

Rodiklis	Rezultatas
I grupės balų vidurkis	
II grupės balų vidurkis	
III grupės balų vidurkis	
Galutinis įvertinimas (balais)	

Galutinis įvertinimas apskaičiuojamas:
I grupės vidurkis + II grupės vidurkis + III grupės vidurkis = galutinis vertinimo balas.

III. VEIKLOS VERTINIMO IŠVADA

Komisijos išvada:

☐ Viršija lūkesčius

☐ Atitinka lūkesčius

☐ Iš dalies atitinka lūkesčius

☐ Neatitinka lūkesčių

IV. KOMISIJOS NARIŲ PARAŠAI

Komisijos pirmininkas:

Pareigos _____

Vardas, pavardė _____

Parašas _____

Data _____

Komisijos nariai:

_____ Parašas _____

_____ Parašas _____

_____ Parašas _____

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
11 priedas

TVIRTINU:
Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro vadovas.....
Parašas.....

KOMISIJOS ATLIKĖJO VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU LENTELĖ

Kūrybinis padalinys: ORKESTRO TARNYBA
Vertinamas atlikėjas: _____
Pareigos: _____
Vertinimo laikotarpis: _____
Vertinimo data: _____

I. VERTINIMO KRITERIJAI

Komisijos nario _____ (pareigos vardas, pavardė)		
Eil. Nr.	**Vertinimo kriterijų grupė ir kriterijus**	**Įvertinimas balais**
I.	**Meniniai ir profesiniai gebėjimai**	
1.	Instrumento valdymas ir profesinis meistriškumas:	**X**
1.1	instrumento valdymas visame diapazone	
1.2	tolygus instrumento skambėjimas visuose registruose	
1.3.	techninis pasirengimas ir atlikimo tikslumas	
1.4	gebėjimas atlikti solines partijas	
1.5	gebėjimas profesionaliai groti ansamblyje	
2.	Gebėjimas skaityti dirigento mostą ir tiksliai įgyvendinti muzikinius sumanymus	
3.	Gebėjimas atlikti įvairaus sudėtingumo repertuarą, atsižvelgiant į instrumento specifiką ir orkestro keliamus profesinius reikalavimus	
	I grupės balų aritmetinis vidurkis	
Komisijos nario _____ (pareigos vardas, pavardė)		
II.	**Sceninė disciplina**	
4.	Kokybiškas pasirengimas repeticijoms, spektakliams, koncertams ir kitiems renginiams pagal patvirtintą darbo planą	
5.	Tikslus kūrybinių ir muzikinių užduočių įgyvendinimas:	**X**
5.1	atsakingas ir produktyvus darbas individualaus pasirengimo, repeticijų ir spektaklių metu	
5.2	gebėjimas operatyviai ir geranoriškai reaguoti į dirigento, koncertmeisterio ar kitų kūrybinių vadovų pastabas	
5.3	darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis	

5.4	atsakingas dalyvavimas orkestro veikloje	
	II grupės balų aritmetinis vidurkis	
Komisijos nario _____ (pareigos vardas, pavardė)		
III.	**Profesinis tobulėjimas**	
6.	Nuolatinis profesinio meistriškumo palaikymas ir tobulinimas:	**X**
6.1	dalyvavimas profesinėse stažuotėse	
6.2	dalyvavimas meistriškumo kursuose, pamokose	
6.3	individualus darbas tobulinant atlikimo įgūdžius	
6.4	profesinių žinių ir gebėjimų plėtra	
	III grupės balų vidurkis	

II. GALUTINIS VERTINIMO REZULTATAS

Rodiklis	Rezultatas
I grupės balų vidurkis	
II grupės balų vidurkis	
III grupės balų vidurkis	
Galutinis įvertinimas (balais)	

Galutinis įvertinimas apskaičiuojamas:
I grupės vidurkis + II grupės vidurkis + III grupės vidurkis = galutinis vertinimo balas.

III. VEIKLOS VERTINIMO IŠVADA

Komisijos išvada:

☐ Viršija lūkesčius

☐ Atitinka lūkesčius

☐ Iš dalies atitinka lūkesčius

☐ Neatitinka lūkesčių

IV. KOMISIJOS NARIŲ PARAŠAI

Komisijos pirmininkas:

Pareigos _____

Vardas, pavardė _____

Parašas _____

Data _____

Komisijos nariai:

_____ Parašas _____

_____ Parašas _____

_____ Parašas _____

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
12 priedas

TVIRTINU:
Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro vadovas.....
Parašas.....

KOMISIJOS ATLIKĖJO VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU LENTELĖ

Kūrybinis padalinys: BALETO TARNYBA
Vertinamas atlikėjas: _____
Pareigos: BALETO ŠOKĖJAS/ BALETO REPETITORIUS
Vertinimo laikotarpis: _____
Vertinimo data: _____

I. VERTINIMO KRITERIJAI

Komisijos nario _____ **(pareigos vardas, pavardė)**		
Eil. Nr.	**Vertinimo kriterijų grupė ir kriterijus**	**Įvertinimas balais**
I.	**Meniniai ir profesiniai gebėjimai**	
1.	Šokio technika ir profesinis pasirengimas:	**X**
1.1	klasikinio šokio technikos valdymas	
1.2	kūno koordinacija, lankstumas, jėga ir ištvermė	
1.3.	gebėjimas atlikti įvairaus sudėtingumo choreografines užduotis	
1.4	judesio tikslumas, muzikalumas ir sceninė raiška	
1.5	gebėjimas profesionaliai atlikti solines ir grupines choreografines partijas	
2.	Gebėjimas interpretuoti choreografo ir režisieriaus meninius sprendimus	
	I grupės balų aritmetinis vidurkis	
Komisijos nario _____ **(pareigos vardas, pavardė)**		
II.	**Sceninė disciplina**	
3.	Kokybiškas pasirengimas baleto pamokoms, repeticijoms, spektakliams, koncertams ir kitiems renginiams	
4.	Tikslus kūrybinių ir sceninių užduočių vykdymas:	**X**
4.1	laiku ir tinkamai parengtas vaidmuo ar choreografinė partija	

4.2	atsakingas požiūris į baleto pamokas ir repeticijų procesą	
4.3	geranoriška ir operatyvi reakcija į kūrybinių vadovų pastabas	
4.4	darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis	
4.5	tinkama sceninė išvaizda, kostiumų ir grimo reikalavimų laikymasis	
	II grupės balų aritmetinis vidurkis	
Komisijos nario _____ **(pareigos vardas, pavardė)**		
III.	**Profesinis tobulėjimas**	
5.	Nuolatinis profesinių gebėjimų palaikymas ir tobulinimas:	**X**
5.1	aktyvus dalyvavimas baleto pamokose	
5.2	individualus darbas tobulinant techninius gebėjimus	
5.3	dalyvavimas meistriškumo pamokose, seminaruose ar stažuotėse	
5.4	profesinis siekis gerinti meninę raišką ir sceninį profesionalumą	
	III grupės balų vidurkis	

II. GALUTINIS VERTINIMO REZULTATAS

Rodiklis	Rezultatas
I grupės balų vidurkis	
II grupės balų vidurkis	
III grupės balų vidurkis	
Galutinis įvertinimas (balais)	

Galutinis įvertinimas apskaičiuojamas:
I grupės vidurkis + II grupės vidurkis + III grupės vidurkis = galutinis vertinimo balas.

III. VEIKLOS VERTINIMO IŠVADA

Komisijos išvada:

☐ Viršija lūkesčius

☐ Atitinka lūkesčius

☐ Iš dalies atitinka lūkesčius

☐ Neatitinka lūkesčių

IV. KOMISIJOS NARIŲ PARAŠAI

Komisijos pirmininkas:

Pareigos _____

Vardas, pavardė _____

Parašas _____

Data _____

Komisijos nariai:

_____ Parašas _____

_____ Parašas _____

_____ Parašas _____

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
13 priedas

TVIRTINU:
Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro vadovas.....
Parašas.....

KOMISIJOS ATLIKĖJO VEIKLOS VERTINIMO LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU LENTELĖ

Kūrybinis padalinys: SOLISTŲ IR CHORO TARNYBA
Vertinamas atlikėjas: _____
Pareigos: KONCERTMEISTERIS
Vertinimo laikotarpis: _____
Vertinimo data: _____

I. VERTINIMO KRITERIJAI

Komisijos nario _____ (pareigos vardas, pavardė)		
Eil. Nr.	**Vertinimo kriterijų grupė ir kriterijus**	**Įvertinimas balais**
I.	**Meniniai ir profesiniai gebėjimai**	
1.	Pianistinis meistriškumas:	**X**
1.1	pirštų technika, štrichų valdymas, frazuotė, artikuliacija ir garso kokybė	
1.2	gebėjimas atlikti solines fortepijono partijas	
1.3.	gebėjimas profesionaliai groti ansamblyje su dainininkais, instrumentininkais ir kitais atlikėjais	
1.4	gebėjimas greitai ir tiksliai skaityti muzikos tekstą iš lapo	
2.	Gebėjimas skaityti dirigento mostą ir įgyvendinti muzikinius vadovų sprendimus	
3.	Gebėjimas atlikti papildomas kūrybines užduotis scenoje, klavišinių instrumentų partijas orkestre ar kitus Teatro vadovo pavestus kūrybinius darbus	
	I grupės balų aritmetinis vidurkis	
Komisijos nario _____ (pareigos vardas, pavardė)		
II.	**Sceninė disciplina**	
4.	Kokybiškas pasirengimas repeticijoms, spektakliams, koncertams ir kitiems renginiams pagal patvirtintą darbo planą	
5.	Tikslus kūrybinių ir muzikinių užduočių vykdymas:	**X**
5.1	tinkamas individualių užsiėmimų su solistais-dainininkais organizavimas ir vedimas: • naujų vaidmenų ir partijų parengimas; • spektaklio muzikos vadovo nurodymų vykdymas; • jau parengtų vaidmenų atnaujinimas; tinkamas vokalinės technikos priežiūros užtikrinimas	

5.2	geranoriška ir greita reakcija į pastabas	
5.3	darbo drausmės, darbo tvarkos taisyklių ir profesinės etikos laikymasis	
5.4	atsakingas dalyvavimas kūrybiniame procese	
	II grupės balų aritmetinis vidurkis	
Komisijos nario _____ (pareigos vardas, pavardė)		
III.	**Profesinis tobulėjimas**	
6.	Nuolatinis profesinio meistriškumo palaikymas ir tobulinimas:	**X**
6.1	dalyvavimas profesinėse stažuotėse	
6.2	dalyvavimas meistriškumo kursuose, pamokose	
6.3	individualus darbas tobulinant pianistinius ir pedagoginius gebėjimus	
6.4	profesinių žinių ir gebėjimų plėtra	
	III grupės balų vidurkis	

II. GALUTINIS VERTINIMO REZULTATAS

Rodiklis	Rezultatas
I grupės balų vidurkis	
II grupės balų vidurkis	
III grupės balų vidurkis	
Galutinis įvertinimas (balais)	

Galutinis įvertinimas apskaičiuojamas:
I grupės vidurkis + II grupės vidurkis + III grupės vidurkis = galutinis vertinimo balas.

III. VEIKLOS VERTINIMO IŠVADA

Komisijos išvada:

☐ Viršija lūkesčius

☐ Atitinka lūkesčius

☐ Iš dalies atitinka lūkesčius

☐ Neatitinka lūkesčių

IV. KOMISIJOS NARIŲ PARAŠAI

Komisijos pirmininkas:

Pareigos _____

Vardas, pavardė _____

Parašas _____

Data _____

Komisijos nariai:

_____ Parašas _____

_____ Parašas _____

_____ Parašas _____

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro darbuotojų, kurie viešo spektaklio, koncerto ar kito renginio metu atlieka profesionaliojo scenos meno kūrinius, veiklos vertinimo tvarkos aprašo
14 priedas

KLAIPĖDOS VALSTYBINIS MUZIKINIS TEATRAS
VEIKLOS VERTINIMO IŠVADA
LŪKESČIŲ NUSTATYMO BŪDU

20___ m. _____ d. Nr. _____
Klaipėda

Kūrybinis padalinys: _____
Vertinimo laikotarpis: _____

Eil. Nr.	**Darbuotojo pareigos**	**Darbuotojo vardas, pavardė**	**Komisijos vertinimas**	**Galutinis įvertinimas (balais)**	**Siūloma pareiginės algos kintamoji dalis (%)**	**Darbuotojo parašas**

Komisijos pirmininkas:
Pareigos _____
Vardas, pavardė _____
Parašas _____

Teatro vadovo sprendimas:

_____
_____
_____

_____ _____
vardas, pavardė parašas

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Klaipėdos valstybinis muzikinis teatras 190755028, Danės g. 19, LT-92111, Klaipėda
Dokumento pavadinimas (antraštė)	DĖL KLAIPĖDOS VALSTYBINIO MUZIKINIO TEATRO DARBUOTOJŲ, KURIE VIEŠO SPEKTAKLIO, KONCERTO AR KITO RENGINIO METU ATLIEKA PROFESIONALIOJO SCENOS MENO KŪRINIUS, VEIKLOS VERTINIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2026-08-11 Nr. T1--75-(1.2 E)
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	–
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Goda Giedraitytė, Teatro Vadovas
Sertifikatas išduotas	Goda Giedraitytė LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2026-08-11 15:45:49 (GMT+03:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2026-08-11 15:46:05 (GMT+03:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	SK ID Solutions EID-Q 2021E, SK ID Solutions AS EE
Sertifikato galiojimo laikas	2025-06-01 13:47:44 – 2030-06-01 23:59:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA-2, VI Registru Centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "DBSIS, Informatikos ir ryšių departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, į.k.188774822 LT", sertifikatas galioja nuo 2025-05-16 11:31:08 iki 2028-05-15 11:31:08
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	1
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	–
Pridedamo dokumento sudarytojas (-ai)	–
Pridedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	–
Pridedamo dokumento registracijos data ir numeris	–
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	DBSIS, versija 3.5.90.5
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2026-08-11 17:20:28)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2026-08-11 17:20:29 DBSIS

Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro
darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos
Priedas Nr. 3

CHORO ARTISTŲ KVALIFIKACINIŲ LYGIŲ NUSTATYMO TVARKA

1. Solistų ir choro tarnybos choro artistų pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į jiems suteiktą kvalifikacinį lygį. Choro artistams nustatomi trys kvalifikaciniai lygiai: I kvalifikacinis lygis yra aukščiausias, III kvalifikacinis lygis – žemiausias. Kiekvienam kvalifikaciniam lygiui taikomi šios Darbo apmokėjimo sistemos priede Nr. 1 nustatyti pareiginės algos koeficientai.

2. Choro artisto kvalifikacinis lygis nustatomas Komisijos organizuojamos perklausos metu ir galioja iki teatro vadovo įsakymu nustatomo kito kvalifikacinio lygio.

3. Choro artistų kvalifikacinius lygius nustato teatro vadovo įsakymu sudaryta komisija (toliau – Komisija), kurią sudaro ne mažiau kaip 3 nariai, iš kurių vienas privalo būti išorinis ekspertas. Choro artistui pageidaujant, Komisijos darbe stebėtojo teisėmis gali dalyvauti Klaipėdos valstybinio muzikinio teatro profesinės sąjungos atstovas.

4. Pakartotinė kvalifikacinio lygio perklausa organizuojama:

4.1. choro artisto prašymu, siekiant aukštesnio kvalifikacinio lygio. Prašymas gali būti teikiamas ne anksčiau kaip praėjus 2 metams nuo paskutinio teatro vadovo įsakymo, kuriuo buvo nustatytas arba pakeistas kvalifikacinis lygis, įsigaliojimo dienos;

4.2. atsižvelgiant į Solistų ir choro tarnybos vadovo, chormeisterio, grupių chormeisterių ir/ ar vokalo pedagogo rekomendacijas, teatro vadovo motyvuotu sprendimu, jeigu yra pagrįstų duomenų, kad choro artisto profesinė kvalifikacija nebeatitinka jam suteikto kvalifikacinio lygio.

5. Ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo šios tvarkos 11 punkte nurodyto prašymo arba teatro vadovo motyvuoto sprendimo priėmimo teatro vadovo įsakymu nustatoma Komisijos sudėtis, perklausos data ir perklausos programa.

6. Priimant naują darbuotoją į choro artisto pareigas, jam gali būti nustatytas II arba III kvalifikacinis lygis, įvertinus jo profesinę kvalifikaciją, darbo patirtį ir perklausos rezultatus.

7. Nustatydama choro artisto kvalifikacinį lygį, Komisija vertina šiuos kriterijus:

7.1. vokalinę techniką (kvėpavimo, balso valdymo ir garso formavimo įgūdžius);

7.2. balso kokybę (balso skambesį, tembrą ir registro vientisumą);

7.3. intonavimo tikslumą;

7.4. vokalinę ištvermę ir profesinį pasirengimą (gebėjimą išlaikyti vokalinę kokybę repeticijų ir spektaklių metu);

7.5. muzikalumą ir meninę raišką (muzikinį frazavimą, stilistikos pojūtį, interpretaciją ir sceninę raišką).

8. Kiekvieną šios tvarkos 14 punkte nustatytą kriterijų kiekvienas Komisijos narys vertina nuo 0 iki 5 balų:

8.1. 5 balai – kompetencija visiškai atitinka aukščiausius profesinės veiklos reikalavimus, trūkumų nenustatyta;

8.2. 4 balai – kompetencija labai gera, nustatyti tik nereikšmingi trūkumai;

8.3. 3 balai – kompetencija gera ir atitinka pareigoms keliamus reikalavimus;

8.4. 2 balai – kompetencija pakankama, tačiau nustatyti reikšmingi tobulintini aspektai;

8.5. 1 balas – kompetencija minimali ir tik iš dalies atitinka pareigoms keliamus reikalavimus;

15.6. 0 balų – kompetencija neatitinka pareigoms keliamų reikalavimų.

9. Galutinis kiekvieno vertinimo kriterijaus balas apskaičiuojamas išvedant Komisijos narių skirtų balų aritmetinį vidurkį. Galutinis choro artisto įvertinimas nustatomas susumavus visų vertinimo kriterijų vidurkius. Maksimalus galimas įvertinimas – 25 balai.

10. Choro artistui suteikiamas kvalifikacinis lygis pagal galutinį įvertinimą:

10.1. I kvalifikacinis lygis suteikiamas, jeigu:

- galutinis įvertinimas yra nuo 22 iki 25 balų; ir
- nė vieno vertinimo kriterijaus galutinis įvertinimas nėra mažesnis kaip 4 balai;

10.2. II kvalifikacinis lygis suteikiamas, jeigu galutinis įvertinimas yra nuo 16 iki 21 balo;

10.3. III kvalifikacinis lygis suteikiamas, jeigu galutinis įvertinimas yra iki 15 balų.

11. Komisijos sprendimas dėl kvalifikacinio lygio suteikimo ar pakeitimo, t.y. padidinimo arba sumažinimo, priimamas Komisijos narių balsų dauguma ir įforminamas protokolu. Esant vienodam balsų skaičiui, lemia Komisijos pirmininko balsas. Komisijos protokolas pateikiamas teatro vadovui, kuris priima įsakymą dėl kvalifikacinio lygio nustatymo.

12. Choro artistui nesutinkant su Komisijos sprendimu, jis turi teisę per 5 darbo dienas nuo supažindinimo su Komisijos protokolu pateikti teatro vadovui motyvuotą prašymą organizuoti pakartotinę perklausą. Pakartotinė perklausa organizuojama ne vėliau kaip per 20 darbo dienų nuo prašymo gavimo dienos.

13. Jeigu Komisija nustato, kad choro artisto profesinė kvalifikacija nebeatitinka jam suteikto kvalifikacinio lygio, gali būti priimamas sprendimas nustatyti žemesnį kvalifikacinį lygį. Komisijos sprendimas motyvuojamas vertinimo rezultatais ir įforminamas protokolu.

_____

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Klaipėdos valstybinis muzikinis teatras 190755028, Danės g. 19, LT-92111, Klaipėda
Dokumento pavadinimas (antraštė)	DĖL KLAIPĖDOS VALSTYBINIO MUZIKINIO TEATRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2026-08-13 Nr. T1--79-(1.2 E)
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	–
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Goda Giedraitytė, Teatro Vadovas
Sertifikatas išduotas	Goda Giedraitytė LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2026-08-13 13:12:34 (GMT+03:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2026-08-13 13:12:46 (GMT+03:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	SK ID Solutions EID-Q 2021E, SK ID Solutions AS EE
Sertifikato galiojimo laikas	2025-06-01 13:47:44 – 2030-06-01 23:59:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA-2, VI Registru Centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "DBSIS, Informatikos ir ryšių departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, į.k.188774822 LT", sertifikatas galioja nuo 2025-05-16 11:31:08 iki 2028-05-15 11:31:08
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	4
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	–
Pridedamo dokumento sudarytojas (-ai)	–
Pridedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	–
Pridedamo dokumento registracijos data ir numeris	–
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	DBSIS, versija 3.5.90.5
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2026-08-13 16:22:39)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2026-08-13 16:22:40 DBSIS