



**LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRO
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRO DARBO APMOKĖJIMO NUOSTATŲ
PATVIRTINIMO**

2022 m. birželio 17d. Nr. V-36
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalimi, Lietuvos socialinių mokslų centro įstatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. lapkričio 11 d. nutarimu Nr. 1260 „Dėl Lietuvos socialinių tyrimų centro, Lietuvos teisės instituto ir Lietuvos agrarinės ekonomikos instituto reorganizavimo, Lietuvos socialinių tyrimų centro, Lietuvos teisės instituto ir Lietuvos agrarinės ekonomikos instituto reorganizavimo į Lietuvos socialinių mokslų centrą sujungimo būdu sąlygų aprašo ir Lietuvos socialinių mokslų centro įstatų patvirtinimo“, 27.1–27.2 ir 27.5 papunkčiais, Lietuvos socialinių mokslų centro vidaus darbo tvarkos taisyklių, patvirtintų Lietuvos socialinių mokslų centro direktoriaus 2021 m. gruodžio 22 d. įsakymu Nr. V-112 „Dėl Lietuvos socialinių mokslų centro vidaus darbo tvarkos taisyklių patvirtinimo“, 19 punktu ir atsižvelgdamas į Lietuvos socialinių mokslų centro Darbo apmokėjimo nuostatų rengimo/derinimo grupės, sudarytos Lietuvos socialinių mokslų centro direktoriaus 2021 m. gruodžio 23 d. įsakymu Nr. V-113 „Dėl darbo apmokėjimo nuostatų parengimo“, siūlymus, pateiktus 2022 m. gegužės 1 d.:

1. T v i r t i n u Lietuvos socialinių mokslų centro darbo apmokėjimo nuostatus (pridedama).
2. P a v e d u Lietuvos socialinių mokslų centro referentei Šarūnei Turlienei:
 - 2.1. supažindinti su šiuo įsakymu el. paštu Lietuvos socialinių mokslų centro darbuotojus ir Nacionalinį bendrųjų funkcijų centrą;
 - 2.2. užtikrinti, kad šis įsakymas būtų paskelbtas Lietuvos socialinių mokslų centro interneto svetainėje.
3. Įsakymo vykdymo kontrolę pasilieku sau.

Direktorius

Boguslavas Gruževskis

PRIEDAS

PATVIRTINTAS

Lietuvos socialinių mokslų centro
direktorius 2022 m. birželio 17 d.
įsakymu Nr. V-36

LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRO DARBO APMOKĖJIMO NUOSTATAI

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos socialinių mokslų centro (toliau – Centras) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), darbo apmokėjimo nuostatai (toliau – Nuostatai) reglamentuoja darbo apmokėjimo tvarką, darbo užmokesčio sandarą, darbo užmokesčio apskaičiavimą, atsiskaitymo su darbuotojais terminus, darbuotojų kategorijas pagal pareigybes, darbuotojų pareigybių lygius, nurodo pareigybių darbo apmokėjimo formas, darbo užmokesčio pastoviosios dalies nustatymo kriterijus, apibrėžtus teisės aktuose, ir kitus svarbius (detalizuotus) pastoviosios dalies koeficiento didinimo kriterijus, kintamosios darbo užmokesčio dalies bei priedų ir priemokų skyrimo kriterijus ir dydžius, papildomo darbo užmokesčio mokėjimo tvarką ir sąlygas, skatinimą ir kitas darbo užmokesčio skyrimo ir mokėjimo nuostatas.
2. Nuostatai parengti vadovaujantis Lietuvos Respublikos (toliau – LR) darbo kodeksu ir jo lydimaisiais teisės aktais, LR valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – VDAĮ) ir jo lydimaisiais teisės aktais, LR mokslo ir studijų įstatymu (toliau – MSĮ), LR Vyriausybės nutarimais, LR socialinės apsaugos ir darbo bei LR sveikatos apsaugos ministrų įsakymais, Centro vidaus tvarkos taisyklėmis, suderintomis su kitais Centro (lokaliniais) teisės aktais.
3. Centro darbuotojų darbo užmokestis mokamas iš Centro/Instituto biudžeto (toliau – CIB) lėšų, t. y. LR valstybės biudžeto (toliau – VB) lėšų, ir lėšų, gautų už suteiktas paslaugas, iš ūkio subjektų užsakymų, Europos Sąjungos (toliau – ES) lėšų, kai Centras įgyvendina ES finansuojamus projektus, kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų, paramos ir kitų teisėtai gautų lėšų.
Centro darbuotojų darbo užmokestis nustatomas laikantis nediskriminavimo principo, t. y. vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis (vienodos vertės ir toks pats darbas laikomas, įvertinus darbuotojo bendrą ir pareigų (funkcijų) darbinę patirtį, išsilavinimą ir kitus gebėjimus (pvz., užsienio kalbų mokėjimą), būtinus atlikti pareigoms), pvz., jei nusprendžiama didinti ar mažinti darbo užmokestį neatsižvelgiant į darbuotojo darbo indėlį ir pasiektus rezultatus, tokiu atveju koeficientų, priedų ir (ar) priemokų, premijų dydžiai atitinkamai didinami ar mažinami visiems darbuotojams be išimčių – sprendimą priima Centro direktorius arba Instituto vadovas, pasitaręs su padalinių vadovais.

II. DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL MSĮ, DARBO APMOKĖJIMO NUOSTATAI

II.1. Bendrosios nuostatos

4. Šio skyriaus nuostatos taikomos pagal MSĮ dirbantiems mokslo darbuotojams ir kitiems tyrėjams, taip pat Centro direktoriui, jo pavaduotojams (direktorius pavaduotojams-Institutų vadovams ir direktoriaus pavaduotojui mokslui) ir moksliniam sekretoriui (toliau – mokslo administracija), tiek dirbant šiose pareigose, tiek ir papildomai jiems einant mokslo darbuotojo ar tyrėjo pareigas Centre ar Institute.
5. Mokslo administracijos, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų (toliau – darbuotojai) darbo užmokestį sudaro pareiginė alga (mėnesinė alga), priedai ir priemokos, premijos, mokėjimas už darbą poilsio

ir švenčių dienomis bei viršvalandinį darbą (išskyrus mokslo administraciją, kuriems šis laikas apskaitomas ir apmokamas kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu).

6. Mokslo administracijos, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų darbo užmokesčių sudaro:
 - 6.1. pastovioji dalis,
 - 6.2. priedų ir (ar) priemokų dalis,
 - 6.3. skatinamoji dalis (šių Nuostatų IV skyrius).

II.2. Pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymas

7. **Darbo užmokesčio pastovioji dalis** (pareiginė alga) apskaičiuojama pareiginės algos bazinį dydį (toliau – BD), kurį nustato LR Seimas, padauginus iš pareiginės algos koeficiento, kurio minimalus ir maksimalus dydžiai įtvirtinti MSĮ.
8. Centro direktoriui koeficientą nustato švietimo, mokslo ir sporto ministras MSĮ įtvirtinta tvarka. Centro direktorius savo pavaduotojams ir pavaduotojams-filialų vadovams nustato 10–20 proc. mažesnę, nei nustatytas direktoriaus, koeficientą, atsižvelgdamas į konkretų jo darbą ir dalyvavimą LSMC administracijos veikloje; moksliniam sekretoriui nustato koeficientą vadovaudamasis MSĮ ir atsižvelgdamas į jo(-os) darbo patirtį ir kitas savybes, būtinas vykdyti šias pareigas.
9. Centro direktorius ar Instituto vadovas, nustatydamas darbuotojui darbo sutartyje konkretų pareiginės algos koeficientą, turi įvertinti CIB darbo užmokesčio fondo galimybes ir laikytis šių principų:
 - 9.1. darbuotojo konkretus pareiginės algos koeficientas nustatomas pagal atitinkamos darbuotojo pareigybės MSĮ įtvirtintas pareiginės algos koeficientų ribas;
 - 9.2. pasikeitus pareiginės algos BD, darbuotojo pastovioji dalis didinama ar mažinama be išimčių;
 - 9.3. pasikeitus MSĮ nustatytiems minimaliems arba maksimaliems pareiginės algos koeficientams, darbuotojo pareiginės algos koeficientai gali būti peržiūrėti atsižvelgiant į papildomai gautas lėšas;
 - 9.4. darbuotojui nustatytas pareiginės algos koeficiento dydis gali būti sumažintas, bet ne mažiau nei tose pareigose nustatytas minimalus, iki kito jo metinio veiklos vertinimo ar atestavimo, kai asmeniui po paskelbtos neeilinės atestacijos arba metinio veiklos vertinimo buvo pateiktas sprendimas atidėti atestaciją ar vertinimą 4 mėnesiams;
 - 9.5. esant pakankamam CIB darbo užmokesčio fondui ir darbuotojui praėjus atestaciją, jo pareiginės algos koeficientas kadencijai gali būti didinamas arba mažinamas, atsižvelgiant į mokslininko ar kito tyrėjo pareiginės algos koeficientus ir į jo mokslo rezultatus.

II.3. Priedai ir (ar) priemokos

10. Esant pakankamam CIB darbo užmokesčio fondui, Centro direktorius įsakymu savo pavaduotojams, pavaduotojams-filialų vadovams ir moksliniam sekretoriui **gali mokėti**:
 - 10.1. **priedą už veiklos efektyvumą ir (ar)**
 - 10.2. **priemoką už įprastą darbo apimtį viršijančią veiklą.**
11. Esant pakankamam CIB darbo užmokesčio fondui, Centro direktoriaus arba Instituto vadovo įsakymu mokslo darbuotojams ar kitiems tyrėjams gali būti nustatomi šie priedai ir (ar) priemokos:
 - 11.1. **priedas už šias einamas vadovaujamas pareigas:**
 - 11.1.1. Centro Mokslo tarybos pirmininkui ar jo pavaduotojui – iki 15 procentų pareiginės algos dydžio;
 - 11.1.2. struktūrinio padalinio (skyriaus, kito struktūrinio padalinio, kurio pagrindinė veikla yra moksliniai tyrimai ir (ar) eksperimentinė plėtra, taip pat šiam

- padaliniui Instituto įstatuose prilyginto kito padalinio) vadovui ir jo pavaduotojui – iki 15 procentų pareiginės algos dydžio;
- 11.2. **priedas už skubių, sudėtingų, svarbių darbų (užduočių) atlikimą:**
- 11.2.1. už aukštus mokslo rezultatus (pvz., keli per metus mokslo darbai, publikuoti tarptautiniuose žurnaluose, turinčiuose CA JIF/AIF ir (ar) SCOPUS SNIP rodiklius, skaičiuojant autoriaus indėlį ir kt.);
- 11.2.2. už skubiai atliktą darbą (užduotį) ar pavedimą;
- 11.2.3. už atliktus sudėtingus ar svarbius darbus (užduotis) (pavyzdžiui, mokslinio redaktoriaus darbas rengiant, sudarant knygas (kai daugiau nei 50 proc. knygos turinio sudaro Centro darbuotojų indėlis), kurios bus išleistos tarptautiniu mastu pripažintose mokslo leidyklose, ir pan.);
- 11.3. **priemoka už:**
- 11.3.1. administracines funkcijas pavaduojant laikinai nesantį darbuotoją, bet ne daugiau nei 15 procentų pareiginės algos dydžio;
- 11.3.2. papildomai atliktus darbus ar funkcijas (pvz., už dalyvavimą Atitikties mokslinių tyrimų etikai komiteto, kitų komitetų, komisijų ir darbo grupių veikloje, kur reikia vertinimo ar analizės; mokslo darbų vertinimą ar recenzavimą; Centro dokumentų rengimą; projektų ar paslaugų sutarčių vykdymą, kai nenumatyta, kad reikia įdarbinti; Centro ar Instituto renginių organizavimą ir kt.).
12. Priemokų ir (ar) priedų mokėjimas (nustatant juos konkrečia pinigine išraiška) gali būti stabdomas, kai trūksta CIB darbo užmokesčio fondui skirtų lėšų, arba panaikinamas, kai darbai atliekami nekokybiškai (pvz., darbuotojas neatlieka suplanuotų darbų nustatytu laiku, nesilaiko individualiame darbo plane ar techninėje užduotyje numatytų reikalavimų ir terminų ar pan.); yra užfiksuotas darbo pareigų pažeidimas per paskutinius 12 mėn.; kai nelieka poreikio darbams ar užduočiai atlikti.
13. Šių Nuostatų 10–11 punktuose nurodytų priedų ir priemokų (nustatant juos konkrečia pinigine išraiška) suma, išmokėta iš Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų (išskyrus pajamų įmokų į Lietuvos Respublikos valstybės biudžetą lėšas), neturi viršyti darbuotojams per mėnesį nustatytos 100 procentų pareiginės algos dydžio. Šie priedai ir priemokos skiriami nurodant konkretų, bet ne ilgesnį kaip iki kalendorinių metų pabaigos, terminą.
14. Teikimus dėl šių Nuostatų 11 punkte nurodytų priedų ir (ar) priemokų skyrimo, stabdymo, panaikinimo darbuotojams rengia jų tiesioginiai vadovai, direktoriaus pavaduotojas, pavaduotojai-filialų vadovai, mokslinis sekretorius.
15. Darbuotojams, kuriems direktoriaus ar vadovo įsakymu paskirta dirbti darbą poilsio ir švenčių dienomis ir viršvalandinį darbą (pvz., komandiruotės metu), darbo užmokestis skaičiuojamas ir mokamas LR darbo kodekso nustatyta tvarka.

III. DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL VDAĮ, PAREIGYBĖS IR JŲ DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS

III.1. Pareigybių lygiai ir grupės

16. Instituto darbuotojų, dirbančių pagal VDAĮ (toliau – specialistas), pareigybės yra keturių lygių:
- A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas;
- A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;
- A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu arba aukštasis koleginius išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam prilygintu išsilavinimu;

B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgyti iki 1995 metų;

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

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

17. Specialistų pareigybės skirstomos į šias grupes:

17.1 struktūrinių padalinių vadovai ir jų pavaduotojai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

17.2 specialistai, kurių pareigybės priskiriamos A arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

17.3 kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

III.2. Darbo užmokesčio sandara

18. Pareiginės algos bazinį dydį (toliau – BD) tvirtina LR Seimas įstatymu.

19. Specialistų darbo užmokestį sudaro:

19.1. pareiginė alga (mėnesinė alga – pastovioji ir kintamoji dalis arba tik pastovioji dalis):

19.1.1. pastovioji dalis (pareiginės algos koeficientas), kuri priklauso nuo VDAĮ pareigybei keliamų reikalavimų, taikomų atitinkamos pareigybės darbo apmokėjimui, kitų svarbių (detalizuotų) pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijų;

19.1.2. kintamoji dalis (procentas nuo nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento), kuri priklauso nuo darbuotojo metinės veiklos vertinimo rezultatų;

19.2. mokėjimai už darbą poilsio ir švenčių dienomis bei viršvalandinį darbą (išskyrus administracijos darbuotojus, kuriems šis laikas apskaitomas ir apmokamas kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu);

19.3. priemokos (procentas nuo nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento ir (ar) pinigine išraiška);

19.4. premijos (procentas nuo nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento ir (ar) pinigine išraiška).

III.3. Pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymas

20. Centro direktorius arba Instituto vadovas, darbo sutartyje nustatydamas specialistams konkretų pareiginės algos koeficientą (koeficientų ribos įtvirtintos VDAĮ), turi laikytis šių principų:

20.1. konkretus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas nustatomas, **atsižvelgiant į CIB darbo užmokesčio fondo galimybes**, pagal atitinkamai specialisto pareigybei VDAĮ įtvirtintas pareiginės algos koeficientų ribas ir atsižvelgiant į: vadovaujamo darbo ir (ar) profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas darbas, analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbui, arba vykdytos funkcijos, analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms; kitus svarbius pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijus: įgytą darbo ar kitų sričių magistro laipsnį arba jam prilygintą laipsnį; veiklos sudėtingumą; darbo apimtį; atsakomybės lygį; užimamoms pareigoms svarbių žinių ir papildomų įgūdžių turėjimą;

20.2. specialistui užimant **A1 lygio pareigas** – pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas Centro direktoriaus arba Instituto vadovo įsakymu gali būti didinamas

- 20 proc. bei nustatomas laikotarpis, per kurį vykdomas darbas atitinka bent vieną iš šių pagrindų koeficientui padidinti:
- a. veiklos sudėtingumą;
 - b. darbo apimtis;
 - c. atsakomybės lygį;
 - d. papildomus įgūdžius ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimą;
- 20.3. pasikeitus BD – specialisto pastovioji dalis didinama ar mažinama teisės aktų nustatyta tvarka;
- 20.4. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas gali būti **nustatomas iš naujo** (mažinamas arba didinamas, jei tam yra pakankamai CIB lėšų):
- 20.4.1. pasikeitus (padidėjus) Įstatymu nustatytiems minimaliems pareiginės algos koeficientams ir tam skyrus papildomą finansavimą, specialistui, kuriam nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas – jis didinamas, kitiems gali būti peržiūrimas, jei yra pakankamai papildomai skirtų lėšų;
 - 20.4.2. pasikeitus vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai ar grupei. Šis punktas dėl koeficiento padidinimo netaikomas specialistams, kuriems koeficientas nustatytas šių Nuostatų 20.2 punkte.

III.4. Pareiginės algos kintamosios dalies (priedo) nustatymas

21. Centro ir Instituto specialistų veikla ir jos rezultatai vertinami pagal jiems praėjusiais metais nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius, kurie einamaisiais metais gali būti pakeisti arba papildyti, bet ne vėliau kaip iki spalio 1 dienos.
22. Specialistai už praėjusių metų veiklą gali būti įvertinami:
 - 1) labai gerai;
 - 2) gerai;
 - 3) patenkinamai;
 - 4) nepatenkinamai.
23. Pareiginės algos kintamoji dalis iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies (nebent VDAĮ nustatyta kitaip), atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą ir neviršijant CIB skirto darbo užmokesčio fondo, gali būti nustatoma:
 - 23.1. vieniems metams ir mokama ne ilgiau kaip iki to specialisto kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos;
 - 23.2. nuo specialisto darbo Centre pradžios arba pasibaigus išbandymo terminui, taip pat jam grįžus iš atostogų vaikui prižiūrėti (bet ne vėliau kaip nuo spalio 1 d.) ir iki kitų metų galo, jeigu specialisto veikla buvo įvertinta vėliau dėl to, kad jis sirgo, atostogavo;
 - 23.3. priėmimo į darbą metu, atsižvelgiant į specialisto profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ne didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir ne ilgiau kaip vieniems metams.
24. Padalinių vadovai, įvertinę sau pavaldžių specialistų praėjusių metų veiklą, siūlo kintamosios dalies dydį ir premiją (žr. šių Nuostatų 33.1 punktą), jei darbas už praėjusius metus vertinamas labai gerai. Centro direktorius arba Instituto vadovas, per 10 d. d. atsižvelgęs į padalinių vadovų siūlymus, jiems pritaria arba ne, aptarimo su specialistu ir jo vadovu metu nustato konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies ir premijos dydžius:
 - 24.1. praėjusių metų veiklą įvertinus labai gerai – nustatoma nuo 15 iki 20 procentų kintamoji dalis nuo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio. Tačiau kai darbuotojo rezultatai įvertinti ir pasiekti 50 proc. didesni, nei būtini toms pareigoms vykdyti pagal darbo užduočių apimtį, – gali būti nustatoma nuo 20 iki 40 procentų kintamoji dalis nuo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio ir jei pakanka CIB darbo

- užmokesčio fondui skirtų lėšų, IV ketvirtį gali būti skiriama šių Nuostatų 33.1 punkte nustatyta premija;
- 24.2. praėjusių metų veiklą įvertinus gerai – nustatoma nuo 5 iki 14 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis;
 - 24.3. praėjusių metų veiklą įvertinus patenkinamai ir nepatenkinamai – pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis nenustatoma.
25. Darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.
 26. Perkėlus specialistą į kitas pareigas, pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito specialisto kasmetinio veiklos vertinimo.

III.5. Priemokos

27. Specialistams, neviršijant CIB darbo užmokesčio fondui skirtų lėšų, gali būti skiriamos priemokos iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio: už papildomą darbo apimtį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;
 - 27.2. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas;
 - 27.3. už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą.
28. Konkrečius priemonių dydžius specialistams nustato Centro direktorius arba Instituto vadovas įsakymu. Teikimus dėl 27 punkte nurodytų priemonių skyrimo, mažinimo, stabdymo ar panaikinimo specialistams rengia tiesioginiai jų vadovai direktoriaus pavaduotojai, direktoriaus pavaduotojai-filialų vadovai, mokslinis sekretorius.
29. Priemoka skiriama terminuotai, nurodant konkretų terminą (pvz., mėnesiui, ketvirčiui, pusmečiui, metams), bet ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos. Jei priemoka skiriama už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme, vykdymą, būtina nurodyti, už kokias papildomas pareigas ar užduotis ji skiriama, o jei už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą – už kokį laikotarpį ir kokias laikinai nesančių darbuotojų funkcijas (pareigas) pavesta vykdyti darbuotojui.
30. Priemoka už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą, už papildomų pareigų ar užduočių vykdymą gali būti **panaikinama arba stabdomas jos mokėjimas** Centro direktoriaus arba Instituto vadovo įsakymu, jeigu pablogėja asmens darbo rezultatai arba jis neatlieka ar blogai atlieka papildomas pareigas ar darbus (užduotis), už kurias priemoka buvo skirta, arba kai trūksta CIB darbo užmokesčio fondui skirtų lėšų.
31. Specialistui skirtų priemonių ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio, išskyrus atvejus, kai VDAĮ nustatyta kitaip.

IV. DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

32. Už gerą darbo pareigų vykdymą, našų ir iniciatyvų darbą, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą Centro darbuotojams gali būti viešai pareikšta padėka, įteikta dovana (asmeninė, vardinė), skirta premija ir kt.
33. Centro darbuotojams gali būti skiriamos premijos Centro direktoriaus arba Instituto vadovo įsakymu, neviršijant CIB darbo užmokesčiui skirtų lėšų:
 - 33.1. vieną kartą per metus už labai gerą darbą kalendoriniais (šiais arba praėjusiais) metais (metinė premija). Darbuotojams pagal MSĮ ši premija gali būti išmokama einamųjų metų paskutinį ketvirtį, po to, kai, pvz., paaiškėja Lietuvos mokslo tarybos ekspertų vertinimas už praėjusių metų arba 5 metų darbus ar pan., o darbuotojams pagal VDAĮ – jei kasmetinio veiklos vertinimo metu buvo siūloma skirti premiją;

- 33.2. vieną kartą per metus už atliktas vienkartinės Centro veiklai ypač svarbias užduotis (metinė premija). Darbuotojui atlikus kelias ypač svarbias užduotis per metus, skiriama tik viena premija;
- 33.3. įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį (tik dirbantiems pagal VDAĮ).
- 34. Dėl Centro darbuotojo skatinimo padalinio vadovas, filialo vadovas ar direktoriaus pavaduotojas teikia filialo vadovui ar Centro direktoriui siūlymą raštu nurodydami pagrindą, už ką ir kokio dydžio premiją (proc. arba konkrečia suma) skirti.
- 35. Premijų skyrimo apribojimai:
 - 35.1. Centro darbuotojui, dirbančiam pagal VDAĮ, premija negali būti skiriama, jeigu jis per paskutinius 12 mėnesių padarė darbo pareigų pažeidimą;
 - 35.2. Centro darbuotojui, dirbančiam pagal MSI, premija gali būti neskiama, jeigu darbuotojas per paskutinius 6 mėnesius padarė pareigų, nustatytų darbo teisės normose ar darbo sutartyje, pažeidimą.

V. DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMAS DARBUOTOJAMS, DIRBANTIEMS PROJEKTINĖSE VEIKLOSE IR ATLIEKANTIEMS ŪKIO SUBJEKTŲ UŽSAKYMUS

- 36. Centro darbuotojams, dirbantiems Centro įgyvendinamose projektinėse ir (ar) kitose paslaugų teikimo veiklose, darbo užmokestis mokamas iš ES, Europos Komisijos ar kitiems projektams įgyvendinti skirtų lėšų ir šaltinių, iš Centro ar Instituto pajamų įmokų ar kitų teisėtai gautų lėšų, VB ir kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų lėšų.
- 37. Tuo atveju, jei oficialiai paskelbtose ES bei kitų tarptautinių ir nacionalinių institucijų gairėse ir projektų finansavimo sąlygų aprašuose ar ūkio subjekto užsakymų sutartyse yra nurodomos konkrečios darbo projekte sąlygos ir užmokesčio įkainiai, paraiškose dėl projekto finansavimo vadovaujamosi šiose oficialiai paskelbtose gairėse ir sąlygų aprašuose ar sutartyse nurodytomis sąlygomis ir įkainiais.
- 38. Centro darbuotojų, dirbančių projektuose ar kitose paslaugų teikimo veiklose, darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo laikas ar darbo užduotys nustatomos su darbuotoju sudaromoje projektinio darbo sutartyje arba susitarime dėl papildomo darbo (sutarties priede), kurie turi atitikti šių Nuostatų ir (ar) projektinės veiklos programos vadovo (gairių) ar projekto finansavimo sutarties sąlygas.
- 39. Jei tikslinės paskirties lėšų davėjas pagal sutartinius įsipareigojimus nustato kitokią darbui apmokėti skirtų lėšų naudojimo tvarką, tuomet tokia tvarka galioja, jei ji neprieštaruja LR teisės aktų nuostatomis dėl darbo apmokėjimo.
- 40. Centro darbuotojų, dirbančių projektinėse veiklose, atliekamo darbo turinys (funkcijos) ir jo aprašymas, pareigybėms taikomi specialūs reikalavimai nustatomi darbuotojų pareigybės aprašymuose ir (ar) darbo sutartyse (jos prieduose).
- 41. Darbuotojams, dirbantiems pagal MSI ir vykdančiams tarptautinių mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros programų projektus arba ūkio subjektų užsakymus, iš tų tarptautinių mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros programų projektų lėšų, gautų iš tarptautinių organizacijų, arba iš lėšų, ūkio subjektų skirtų jų užsakymams vykdyti, gali būti:
 - 41.1. didinami iki 3 kartų pareiginės algos koeficientai, jei tai leidžia finansavimo taisyklės;
 - 41.2. skiriamos priemokos ir priedai, numatyti šių Nuostatų 10–11 punkte, kurių suma neturi viršyti 300 procentų jiems nustatytos pareiginės algos dydžio;
 - 41.3. nustatomas valandinis įkainis.
- 42. Centro darbuotojams, dirbantiems projektinėse ir (ar) kitose paslaugų teikimo veiklose, premijos, numatytos šių Nuostatų 33 punkte, gali būti mokamos iš projekto ar paslaugų sutarčių lėšų tik tuo atveju, jei tai neprieštaruja tų projektų ar paslaugų sutarčių įgyvendinimo taisyklėms.

VI. IŠSKAITYMAI IŠ DARBO UŽMOKESČIO, IŠEITINĖS IŠMOKOS IR DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMAS, MOKĖJIMO TERMINAI

43. Iš priskaičiuoto darbo užmokesčio išskaičiuojami:
 - 43.1. LR įstatymais numatyti visi mokesčiai ir įmokos;
 - 43.2. antstolių patvarkymuose nurodytos sumos. Šie išskaitymai vykdomi gavus iš antstolių patvarkymus, kurie patvirtina darbuotojo pareigą mokėti alimentus, skolą už trūkumus, žalos atlyginimą ar kitus įsiskolinimus;
 - 43.3. pagal profsąjungos nario prašymą įmokos mokamos į profsąjungos sąskaitą (LR profesinių sąjungų įstatymo 10 str. 6 d.).
44. Atleidus iš direktoriaus pavaduotojo, pavaduotojo-filialo vadovo pareigų, nesant jo kaltės, jis turi teisę grįžti į prieš tai buvusias ar analogiškas pareigas, atitinkančias jo mokslinę kvalifikaciją, o tokios galimybės nesant – jam pasiūlomos kitos jo mokslinę kvalifikaciją atitinkančios pareigos.
45. Atleidus iš direktoriaus pavaduotojo, pavaduotojo-filialo vadovo pareigų, nesant jo kaltės, taip pat mokslininkams, pasibaigus kadencijos laikui sudarytai terminuotai darbo sutarčiai, išmokama 1 vidutinio darbo užmokesčio (VDU) išeitinė išmoka, jei netęsiami darbo santykiai Centre.
46. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį, esant darbuotojo raštiškam prašymui – vieną kartą per mėnesį. Darbuotojams darbo užmokestį skaičiuoja Nacionalinis bendrųjų funkcijų centras (toliau – NBFC) ir išmoka ne anksčiau kaip kiekvieno mėnesio 5 darbo dieną ir 12 darbo dieną, kai darbo užmokestis nustatytas mokėti du kartus per mėnesį. Dirbantiems projektuose, kurių finansines ataskaitas reikia pateikti pagal ketvirčius ar užbaigus projektą, darbo užmokestis už ketvirčio paskutinį mėnesį (kovo, birželio, rugsėjo ir gruodžio mėn.) išmokamas paskutinę ketvirčio darbo dieną, o baigiantis projektui – paskutinę projekto darbo dieną.
47. Atsižvelgiant į galimus finansinių lėšų gavimo sutrikimus ne dėl Centro kaltės, darbo užmokesčio mokėjimo terminai gali būti keičiami, apie tai informuojant darbuotojus.
48. Darbo užmokestis apskaičiuojamas naudojantis „Stekas“ programa, darbo užmokesčio apskaita tvarkoma naudojantis FVAIS programa.
49. Kiekvienų kalendorinių metų darbo užmokesčio duomenys kaupiami asmeninėse sąskaitose – kortelėse, kurias Centru pateikia NBFC ir kurios pagal archyvavimo tvarką saugomos 50 m.
50. Darbo užmokestis pervedamas į darbuotojo nurodytą banko sąskaitą, kurią darbindamasis pateikia personalo vadybininkui, o pakeitus banko sąskaitą informaciją pateikia finansų kontrolieriui.

VII. LIGOS PAŠALPOS MOKĖJIMAS

51. Ligos pašalpa mokama už pirmąsias 2 kalendorines ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama ligos pašalpa negali būti mažesnė negu 80 procentų pašalpos gavėjo vidutinio užmokesčio, apskaičiuoto LR Vyriausybės nustatyta tvarka.
52. Pagrindas skirti ligos išmoką yra nedarbingumo pažymėjimas, išduotas pagal LR sveikatos apsaugos ministro ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamas Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės.
53. Teisės aktų numatytus pranešimus, susijusius su darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu, valstybės institucijoms ruošia ir pateikia NBFC.

VIII. MATERIALINĖ PAŠALPA

54. Centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 3 minimaliųjų mėnesinių algų (toliau – MMA) dydžio materialinė pašalpa atsižvelgiant į CIB lėšų pakankumą.
55. Mirus Centro darbuotojui, jo šeimos nariams, atsižvelgiant į CIB lėšų pakankumą, gali būti išmokama iki 3 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

IX. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

56. Asmenys, rengiantys darbo užmokesčio apskaičiavimą skirtingoms darbuotojų kategorijoms, yra atsakingi ir už atitinkamų duomenų bazės kaupimą, reikiamų dokumentų pildymą, reikiamų ataskaitų pateikimą bei dokumentų saugojimą ir perdavimą į archyvą, vadovaujantis nustatyta dokumentų archyvavimo tvarka. Šie asmenys yra atsakingi dėl tokių duomenų konfidencialumo laikymosi.
 57. Už personalo reikalų tvarkymą atsakingas darbuotojas darbuotojų darbo sutartyse nurodo nustatytus darbo užmokesčio mokėjimo terminus.
 58. Atsiskaitymo lapeliai darbuotojams pateikiami kiekvieną mėnesį.
 59. Centro arba Instituto darbuotojų darbo užmokestis, priemokos ir kiti su darbo santykiais susiję mokėjimai planuojami neviršijant CIB lėšų, skirtų darbo užmokesčio fondui.
 60. Ginčai dėl darbo užmokesčio sprendžiami įstatymų nustatyta tvarka.
-