



**DRUSKININKŲ SAVIVALDYBĖS  
SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS  
DĖL DRUSKININKŲ SAVIVALDYBĖS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO  
DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2021 m. sausio d. Nr. D-  
Druskininkai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 1, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 16 straipsnių ir 1, 2, 3, 4, 5 priedų pakeitimo įstatymu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Seimo 2020 m. gruodžio 23 d. įstatymu Nr. XIV-127, Druskininkų savivaldybės Socialinių paslaugų centro nuostatų, patvirtintų Druskininkų savivaldybės tarybos 2019 m. birželio 28 d. sprendimu Nr. T1-83 „Dėl Druskininkų savivaldybės tarybos 2010 m. gruodžio 30 d. sprendimo Nr. T1-231 „Dėl Druskininkų savivaldybės Socialinių paslaugų centro nuostatų tvirtinimo“ pakeitimo“ 20.8 punktu:

1. T v i r t i n u naujos redakcijos Druskininkų savivaldybės Socialinių paslaugų centro darbo apmokėjimo sistemos aprašą (pridedama).

2. Į p r e i g o j u direktoriaus pavaduotoją Aurimą Pelecką įstaigos interneto svetainėje pavišinti įsakymu patvirtintą aprašą, siekiant padaryti jį prieinamą visiems darbuotojams susipažinti.

Direktorė

Žaneta Liutikienė

Parengė  
Direktorė

Žaneta Liutikienė

---

PATVIRTINTA  
Druskininkų savivaldybės  
Socialinių paslaugų centro direktoriaus  
2017 m. vasario 1 d. įsakymu Nr. D-35  
(Druskininkų savivaldybės  
Socialinių paslaugų centro direktoriaus  
2021 m. sausio d. įsakymu Nr. D-  
redakcija)

## **DRUSKININKŲ SAVIVALDYBĖS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ CENTRO DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS**

### **I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Druskininkų savivaldybės Socialinių paslaugų centro darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja Druskininkų savivaldybės Socialinių paslaugų centro (toliau – Centras) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai) darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, materialines pašalpas, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, taip pat kasmetinį veiklos vertinimą, taip pat įstatymų pagrindais sudarytų komisijų (grupių, tarybų, Teisėjų garbės teismo, darbo arbitražo), finansuojamų iš valstybės ir savivaldybių biudžetų (toliau kartu – komisijos), pirmininkų, pirmininkų pavaduotojų ir narių (toliau – komisijų nariai) atlygį už darbą.

2. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme (toliau – Įstatymas) vartojamas sąvokas.

3. Centras priskirtas III grupei, nes pareigybių sąrašė nustatytas pareigybių darbuotojų skaičius yra 50 ir mažiau darbuotojų.

### **II. DARBUOTOJŲ PAREIGYBIŲ LYGIAI**

4. Centro darbuotojų pareigybės skirstomos į šias grupes:

4.1. įstaigos direktoriaus ir jo pavaduotojo, kurių pareigybės priskiriamos A lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

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

4.3. kvalifikuoti darbuotojai, kurių pareigybės priskiriamos C lygiui;

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

5. Pareigybių, priskiriamų Aprašo 4 punkte nurodytoms grupėms, lygiai:

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

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

5.1.2. 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.

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

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

5.4. D lygio – pareigybės kurioms netaikomi išsilavinimo ir (ar) profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

6. Darbuotojų pareigybių aprašymus tvirtina Centro direktorius naudodamasis Lietuvos Respublikos ūkio ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodu ir pritaikydamas profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti.

7. Darbuotojo pareigybės aprašyme turi būti nurodyta:
- 7.1. pareigybės grupė;
  - 7.2. pareigybės pavadinimas;
  - 7.3. pareigybės lygis;
  - 7.4. specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija);
  - 7.5. pareigybei priskirtos funkcijos.

### III. DARBO UŽMOKESTIS

8. Centro darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
- 8.1. pareiginė alga (pastovioji ir kintamoji dalys arba pastovioji dalis, jeigu Įstatymo nustatyta tvarka kintamoji dalis nenustatyta);
  - 8.2. priemokos;
  - 8.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą;
  - 8.4. premijos.
9. Darbo užmokesčiui skaičiuoti naudojamas Lietuvos Respublikos Seimo patvirtintas atėinančių finansinių metų pareiginės algos bazinis dydis.
10. Pareiginės algos pastovioji dalis:
- 10.1. įstaigos darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra lygus pareiginės algos baziniam dydžiui. Pareiginės algos pastovioji dalis apskaičiuojama atitinkamą pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio;
  - 10.2. direktoriaus pavaduotojo pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal darbo apmokėjimo sistemos 1 lentelę, atsižvelgiant į darbuotojų pareigybių skaičių, vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniais. Pavaduotojo pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) negali viršyti praėjusio ketvirčio Centro darbuotojų 4 vidutinių pareiginių algų (pastoviuųjų dalių kartu su kintamosiomis dalimis) dydžių;

#### 1 lentelė. Direktoriaus pavaduotojo pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai

Vadovaujamo darbo patirtis (metais)	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais), kai pareigybės lygis A
iki 5	6,2–12,3
nuo daugiau kaip 5 iki 10	6,3–12,5
daugiau kaip 10	6,4–12,7

- 10.3. Specialistų ir kvalifikuotų Centro darbuotojų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal darbo apmokėjimo sistemos 2 ir 3 lenteles, atsižvelgiant į pareigybės lygį ir profesinio darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbui arba vykdytos funkcijos, analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms, kitus darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus.

#### 2 lentelė. A ir B lygio specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)			
	Profesinio darbo patirtis (metais)			
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
A lygis	5-8,4	5,1-9,4	5,2-10,5	5,3-11,6
B lygis	4,6-8,1	4,7-8,2	4,8-8,4	4,9-8,9

### 3 lentelė. Kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai

Pareigybės lygis	Pastoviosios dalies koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)			
	Profesinio darbo patirtis (metais)			
	iki 2	nuo daugiau kaip 2 iki 5	nuo daugiau kaip 5 iki 10	daugiau kaip 10
C lygis	4,2-5,9	4,3-6	4,4-6,2	4,5-7,8

10.4. darbininkų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma minimaliosios mėnesinės algos dydžio;

10.5. socialinių paslaugų srities darbuotojams Įstatymo 1, 2, 3 ir 4 prieduose nustatyti minimalieji pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 30 procentų (nuo 2021-07-01);

10.6. socialinių paslaugų srities darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis didinama, atsižvelgiant į jo turimą kvalifikacinę kategoriją: jeigu socialinių paslaugų srities darbuotojo kvalifikacinė kategorija pirma (žemiausia), jo pareiginės algos pastovioji dalis didinama 15 procentų, jeigu antra (aukštesnė), – 20 procentų, jeigu trečia (aukščiausia), – 30 procentų. Socialinių paslaugų srities darbuotojams, neturintiems kvalifikacinės kategorijos, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai gali būti didinami iki 10 procentų.“

10.7. pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento padidinimas Įstatymo straipsnio 6, 7 ir 8 dalyse nustatytais pagrindais negali viršyti 100 procentų Centro darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio.

10.8. Centro darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus pagal darbo apmokėjimo sistemoje numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Centro direktorius.

10.9. Centro darbuotojo pareiginės algos pastovioji dalis, nustatyta pagal Įstatymo nuostatas ir centro darbo apmokėjimo sistemą, sulygstama darbo sutartyje. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas turi būti nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai (pagal Centro darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką) arba nustačius, kad Centro vadovo ar jo pavaduotojo pareiginė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) viršija praėjusio ketvirčio Centro darbuotojų 4 vidutinius pareiginių algų (pastoviųjų dalių) kartu su kintamosiomis dalimis) dydžius.

11. Pareiginės algos kintamoji dalis:

11.1. Centro darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo pagal darbuotojui nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, išskyrus šio aprašo 11.3 punkte nurodytus atvejus;

11.2. pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, nustatoma iki kito Centro darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies. Jeigu pareiginės algos pastovioji dalis padidinta pagal Įstatymo 7 straipsnio 6, 7 ir 8 dalis, kintamoji dalis skaičiuojama nuo padidinto pastoviosios dalies koeficiento;

11.3. Centro darbuotojo pareiginės algos kintamoji dalis gali būti nustatyta priėmimo į darbą metu, pasibaigus išbandymo terminui, taip pat darbuotojui grįžus iš vaiko priežiūros atostogų, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją ir jam keliamus uždavinius, tačiau ji negali būti didesnė kaip 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir negali būti mokama ilgiau kaip iki to darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo;

11.4. perkėlus Centro darbuotoją į kitas pareigas toje pačioje biudžetinėje įstaigoje, pareiginės algos kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito Centro darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo.

11.5. konkrečius pareiginės algos kintamosios dalies procentinius dydžius pagal Centro darbo apmokėjimo sistemą nustato biudžetinės įstaigos vadovas ar jo įgaliotas asmuo;

11.6. darbininkams pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma.

12. Centro darbuotojui, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos šios priemonės:

12.1. už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė;

12.2. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

12.3. už papildomų funkcijų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą;

12.4. už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.

13. Šio aprašo 12.1., 12.2. ir 12.3 punktuose nustatytos priemonės gali siekti iki 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio ir gali būti skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos. Šių priemonių ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Šio aprašo 12.4. punkte nustatyta priemonė gali siekti iki 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio ir gali būti skiriama iki darbo, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, pabaigos.

14. Šio aprašo 12.4 punkte nustatyta priemonė neskiriama, jeigu Centro darbuotojui karantino metu taikomi specialiuose įstatymuose nustatyti darbo apmokėjimo dydžiai.

15. Centro darbuotojams mokama už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą:

15.1. už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis;

15.2. už darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžių užmokestis;

15.3. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš šio aprašo 15.1. ir 15.2. punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridėdamas prie kasmetinių atostogų laiko.

16. Centro darbuotojams gali būti skiriamos premijos, neviršijant biudžetinės įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

16.1. atlikus vienkartinės Centro veiklai ypač svarbias užduotis;

16.2. labai gerai įvertinus Centro darbuotojo veiklą;

16.3. įgijus teisę gauti socialinio draudimo senatvės pensiją ir darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį;

16.4. kitais darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais.

17. Kiekvienu atveju, nurodytu šio aprašo 15 punkte, nurodyta premija gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus. Premija negali viršyti darbuotojui nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio.

18. Premija negali būti skiriama Centro darbuotojui, per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

#### **IV. MATERIALINĖS PAŠALPOS**

19. Centro darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų

(įsėserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Centro 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 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

20. Mirus Centro darbuotojui, jo šeimos nariams iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa, jeigu pateiktas jo šeimos narių rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

21. Materialinę pašalpą Centro darbuotojams, išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą, skiria Centro direktorius ar jo įgaliotas asmuo iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų. Centro direktoriui materialinę pašalpą skiria savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija (savivaldybių biudžetinių įstaigų vadovams – merai) iš jo vadovaujamai biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

## **V. DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS VERTINIMAS IR SKATINIMAS**

22. Darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo tikslas – įvertinti Centro darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus, jų vertinimo rodiklius ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas.

23. Socialinių paslaugų srities darbuotojų, sveikatos priežiūros specialistų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis atitinkamai Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro patvirtintu atitinkamos srities socialinių paslaugų darbuotojų ar sveikatos priežiūros specialistų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintu biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

24. Metinės veiklos užduotys, susijusios su darbuotojo funkcijomis, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai Centro darbuotojui turi būti nustatyti kiekvienais metais iki sausio 31 dienos, einamaisiais metais priimtam Centro darbuotojui ar grįžusiam iš atostogų vaikui prižiūrėti – per vieną mėnesį nuo priėmimo ar grįžimo į pareigas dienos. Jeigu, priėmus į pareigas Centro darbuotojus iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos lieka mažiau kaip 6 mėnesiai, jiems metinės veiklos užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai einamiesiems kalendoriniams metams gali būti nenustatomi.

25. Metinės veiklos užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius Centro darbuotojams, išskyrus šių įstaigų vadovus, nustato ir kasmetinį veiklos vertinimą atlieka tiesioginis jų vadovas.

26. Centro darbuotojų praėjusių metų veikla gali būti įvertinama:

26.1. labai gerai;

26.2. gerai;

26.3. patenkinamai;

26.4. nepatenkinamai.

27. Centro darbuotojų, veikla įvertinama kiekvienais metais iki sausio 31 dienos, jeigu darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per praėjusius kalendorinius metus ėjo pareigas Centre ir tais atvejais, kai Centro darbuotojui metinės užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai buvo nustatyti likus mažiau kaip 6 mėnesiams iki kalendorinių metų pabaigos.

28. Centro darbuotojų, išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą, tiesioginis vadovas, kartu su Centro darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis įvertinęs Centro darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą:

28.1. labai gerai, teikia vertinimo išvadą Centro vadovui ar jo įgaliotam asmeniui su siūlymu nustatyti iki kito Centro darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 15 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies, ir gali siūlyti skirti premiją pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

28.2. gerai, teikia vertinimo išvadą Centro vadovui ar jo įgaliotam asmeniui su siūlymu nustatyti iki kito Centro darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo pareiginės algos kintamosios dalies dydį, ne mažesnę kaip 5 procentai pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką ir dydžius;

28.3. patenkinamai, teikia vertinimo išvadą Centro vadovui ar jo įgaliotam asmeniui su siūlymu nenustatyti pareiginės algos kintamosios dalies dydžio;

28.4. nepatenkinamai, teikia vertinimo išvadą Centro vadovui ar jo įgaliotam asmeniui su siūlymu iki kito kasmetinio veiklos vertinimo nustatyti mažesnę pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, tačiau ne mažesnę, negu Įstatymo 1, 2, 3, 4 ir 5 prieduose tai pareigybei pagal vadovaujamo darbo patirtį ir (ar) profesinę darbo patirtį numatytas minimalus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, ir gali sudaryti su darbuotoju rezultatų gerinimo planą (pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalį), kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių. Rezultatų gerinimo planą įvertinus nepatenkinamai, su darbuotoju gali būti nutraukiama darbo sutartis pagal Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

29. Centro vadovas ar jo įgaliotas asmuo, gavęs iš tiesioginių vadovų darbuotojų įvertinimą, per 10 darbo dienų priima motyvuotą sprendimą pritarti arba nepritarti Centro darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymams dėl šio Aprašo 28 punkte numatytų nuostatų įgyvendinimo. Šis sprendimas galioja iki kito Centro darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo. Priėmus sprendimą pritarti motyvuotam siūlymui, šis siūlymas įgyvendinamas ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo šioje dalyje nurodyto sprendimo priėmimo dienos ir galioja iki kito Centro darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo. Savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos ar jos įgalioto asmens siūlymas dėl biudžetinės įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo įgyvendinamas ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo šio straipsnio 9 dalyje nurodyto sprendimo priėmimo dienos ir galioja iki kito biudžetinės įstaigos vadovo kasmetinio veiklos vertinimo.

30. Centro darbuotojas priimtus sprendimus dėl jo kasmetinio veiklos vertinimo turi teisę skusti darbo ginčams nagrinėti nustatyta tvarka.

31. Jeigu dėl Centro darbuotojo laikinojo nedarbingumo, komandiruotės, atostogų ar kitų svarbių priežasčių praleidžiami šio straipsnio 3, 4, 5 ar 8 dalyje nurodyti terminai, darbuotojo veikla įvertinama per 5 darbo dienas nuo šių priežasčių išnykimo dienos

## VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

32. Patvirtinta darbo apmokėjimo sistema peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą metuose arba pasikeitus teisės aktams.

33. Centro darbuotojai su darbo apmokėjimo sistema yra supažindinami pasirašytinai ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje sistemoje nustatytais principais.

---