

PATVIRTINTA

VšĮ K. Griniaus slaugos ir palaikomojo gydymo
ligoninės direktoriaus 2024 m. gruodžio 20 d.
įsakymu Nr. BP-187

VŠĮ K. GRINIAUS SLAUGOS IR PALAIKOMOJO GYDYMO LIGONINĖS DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ K. Griniaus slaugos ir palaikomojo gydymo ligoninės (toliau – Ligoninė) darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja darbuotojų darbo užmokesčio sandarą ir apskaičiavimo principus, pareigybių grupes ir ligoninės darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientus, darbo užmokesčio priskaitymą ir išmokėjimą, darbo užmokestį už viršvalandžius, darbą nakties metu, poilsio ir švenčių dienomis, atlyginimų skaičiavimą pavauduojant nesančius darbuotojus, kasmetinių atostogų apmokėjimą, priemokų, premijų, kompensacijų ir pašalpų mokėjimą, apmokėjimą darbuotojo ligos atveju, išeitinių išmokų mokėjimą, kvalifikacijos kėlimo fondo formavimą bei atsiskaitymą su komandiruojamaisiais darbuotojais.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis:

2.1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu (toliau – DK);

2.2. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymu;

2.3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. V-857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“ patvirtintomis rekomendacijomis;

2.4. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvine sutartimi;

2.5. Nacionaline kolektyvine sutartimi;

2.6. Kitais darbo apmokėjimo dokumentais.

3. Pagrindinės sąvokos, naudojamos šiame apraše:

3.1. **Darbuotojas** – asmuo, dirbantis Ligoninėje, pagal su juo sudarytą darbo sutartį;

3.2. **Darbo užmokestis (DU)** – visos darbuotojo pajamos, gaunamos už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį su Ligonine, t. y. pagrindinis ir papildomas darbo užmokestis, priedai, priemokos ir vienkartinės pinigines išmokos arba premijos.

3.3. **Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis** – Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos Ministro ir sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų sutartis, reglamentuojanti darbuotojų – profesinių sąjungų narių darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei užtikrinančias geresnę darbuotojų padėtį nei numatyta Lietuvos Respublikos įstatymuose ar kituose teisės aktuose.

3.4. **Nacionalinė kolektyvinė sutartis** – Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų sutartis, reglamentuojanti darbuotojų – profesinių sąjungų narių darbo santykius, esant valstybės finansinėms galimybėms.

3.5. **Suminė darbo laiko apskaita** – darbo laiko režimas, kai dirbama darbo (pamainos) grafikuose nurodytu laiku, laikantis darbo teisės normose nustatytų maksimaliojo darbo laiko reikalavimų. Darbo laikas apskaičiuojamas per ilgesnį negu savaitė kalendorinį laikotarpį, t.y. pagal Ligoninėje nustatytą suminės darbo laiko apskaitos apskaitinį laikotarpį – vieną mėnesį.

3.6. **Darbo užmokesčio bazinis dydis (B)** – kiekvienų praėjusių metų gruodžio 31 d. galiojusi LR Vyriausybės nustatyta minimali mėnesinė alga (MMA), pradedant skaičiuoti nuo 2018 m. patvirtintos MMA.

3.7. **MMA** – LR Vyriausybės nutarimu patvirtintas minimalios mėnesinės algos dydis.

3.8. **Pagrindinis DU** – pagrindinė DU sudedamoji dalis, kuri mokama darbuotojui už darbą pagal darbo sutartį. Pagrindinis DU susideda iš Pastovios ir Kintamosios dalių.

3.9. **Pagrindinio DU pastovioji dalis** – nekintama pagrindinio darbo užmokesčio dalis, nurodoma darbuotojo darbo sutartyje ir apskaičiuojama pagal Aprašo III skyriuje nurodytus principus, skiriama Direktorius įsakymu. Ji susideda iš koeficiento (priedas Nr. 1), dauginto iš bazinio dydžio, ir pastoviosios dalies dedamosios. Pastoviosios dalies dedamoji yra nekintamas dydis nustatomas Ligoninės direktoriaus įsakymu.

3.10. **Pagrindinio DU kintamoji dalis** – pagal nustatytus vertinimo kriterijus kintama pagrindinio DU dalis, kuri apskaičiuojama pagrindinio DU pastoviąją dalį dauginant iš kintamosios dalies dydžio (procentais), apskaičiuoto pagal šio Aprašo Priede Nr.2 nustatytus kriterijus ir jų reikšmes.

3.11. **Papildomas darbo užmokestis** – papildomą darbo užmokestį sudaro priedai, priemokos ir vienkartinės piniginės išmokos.

3.12. **Priedas** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, kuri mokama darbuotojui už vadovaujamą darbą, mokslo laipsnį, lojalumą Ligoninei, už reikšmingą įtaką geriems Ligoninės rezultatams.

3.13. **Priemoka** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, darbuotojui mokama už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbo našumas/intensyvumas, atliekant pareiginiuose nuostatuose nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės, ar už papildomų pareigų ir užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą.

3.14. **Vienkartinė piniginė išmoka** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, darbuotojui mokama už labai gerą darbą kalendoriniais metais, proporcingai dirbtam laikui, atliktas svarbias ar sudėtingas vienkartinės užduotis. Ji negali viršyti 100% pagrindinio DU pastoviosios dalies.

3.15. **Darbas nakties metu** – vadovaujantis DK 117 str. 1 d., nakties laikas – kalendorinis laikas nuo 22:00 val. iki 6:00 val. Remiantis DK 144 str. 3 d. už darbą naktį mokama ne mažiau nei 1,5 darbuotojo DU dydžio užmokestis. Dirbančiu naktį laikomas darbuotojas, kuris ne mažiau kaip 3 val. per darbo dieną (pamainą) dirba nakties metu arba ne mažiau kaip ¼ viso savo darbo laiko per metus dirba nakties metu (DK 117 str. 2 d.);

3.16. **Darbas švenčių dienomis** – tai darbo laikas, dirbtas LR Vyriausybės patvirtintomis šventinėmis dienomis. Remiantis LR DK 144 str. 1,2 ir 4 d. už darbą mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo DU.

3.17. **Darbo užmokesčio didinimas dėl karantino** – pagal tuo metu galiojančius vyriausybės nutarimus ir įsakymus.

4. Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis.

5. Darbuotojo DU per mėnesį negali būti mažesnis nei LR Vyriausybės nustatytas MMA – mažiausias leidžiamas atlygis darbuotojui už nekvalifikuotą darbą.

6. Ligoninėje taikoma suminė mėnesio darbo apmokėjimo sistema. Darbuotojų atlyginimai nustatomi atsižvelgiant į pareigų grupėms keliamus kvalifikacinius reikalavimus.

7. Ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui.

8. Kiekvienoje darbo sutartyje sulygstama dėl: pareigybės pavadinimo, pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžio eurai, darbo režimo ir darbo laiko normos per savaitę arba kitą apskaitinį laikotarpį, atostogų, kvalifikacijos kėlimo išlaidų.

9. Darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal tinkamai užpildytus ir finansų apskaitos ir statistikos skyriui pateiktus darbo laiko apskaitos žiniaraščius. Skyrių darbuotojų darbo laiko apskaitos žiniaraščius pildo darbuotojai, paskirti direktoriaus įsakymu arba, kuriems ši funkcija priklauso pagal pareiginius nuostatus. Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje elektroniniu būdu žymimas kiekvieną dieną

dirbtas laikas ir neatvykimo į darbą atvejai. Darbo laikas žymimas darbo valandomis, o neatvykimas į darbą – sutartiniais ženklais. Tinkamai užpildyti, pasirašyti, nurodžius pareigas, vardą, pavardę, patvirtinti direktoriaus darbo laiko apskaitos žiniaraščiai pateikiami Finansų apskaitos ir statistikos skyriui. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas pervežant į darbuotojo asmeninę sąskaitą. Laiku neišmokėjus darbo užmokesčio, t.y. kiekvieno mėn. 10 dieną (išskyrus atvejus kai dešimta mėnesio diena yra savaitgalis), po 7 kalendorinių dienų mėnesiui pasibaigus, už kiekvieną pradelstą dieną priskaičiuojami ir išmokami norminiuose aktuose numatyti nustatyto dydžio delspinigiai.

9.1. Ligoninė savarankiškai nustato darbo apmokėjimo kriterijus, atsižvelgiant į Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinę sutartį ir jos pakeitimus. Nepriklausomai, ar darbuotojas yra profesinės sąjungos narys ar ne, privalomai taikomi šie sutarties punktai:

9.1.1. Priedas mokamas už nustatytus nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų;

9.1.2. Kvalifikacijos tobulinimo išlaidų apmokėjimas;

9.1.3. Saugių darbo sąlygų užtikrinimas;

9.1.4. Darbui reikalingų įrankių, prietaisų, spec. drabužių ir kitų saugos priemonių suteikimas.

9.2. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties nuostatos taikomos tik profesinės sąjungos nariams. Jei Ligoninė kolektyvinės sutarties nuostatus taiko ir kitiems darbuotojams – ji privalo mokėti administravimo mokesčių profesinėms sąjungoms jų veikloms vystyti.

9.3. Profsąjungos iki kiekvienų metų gruodžio mėn. 15 d. pateikia Ligoninei esamų narių sąrašą. Profsąjungos narys, norėdamas pasinaudoti galiojančiomis lengvatomis, pateikia prašymą, kurį patvirtina profsąjungos vadovas ar įgaliotas asmuo.

I. DARBO UŽMOKESČIO SANDARA IR APSKAIČIAVIMO PRINCIPAI

10. Ligoninės darbuotojų darbo užmokestį (toliau – DU) sudaro:

10.1. pagrindinis darbo užmokestis (A), kurį sudaro:

10.1.1. pastovioji dalis (Ap) - priklauso nuo pareigybinės kategorijos lygmens ;

10.1.2. kintamoji dalis (Ak) - nustatoma vadovaujantis iš anksto apibrėžtais kriterijais, atsižvelgiant į jų įvykdymo faktą ir laipsnį;

10.2. papildomas darbo užmokestis (P), kurį sudaro:

10.2.1. priedai (P1) – mokama už papildomus darbus ar užduočių vykdymą;

10.2.2. priemokos (P2) – sąlyginė dedamoji, apskaičiuojama ir mokama visiems darbuotojams, nukrypus nuo darbo sutartyje numatytų sąlygų, vadovaujantis LR įstatymais ir norminiais teisės aktais;

10.2.3. vienkartinės piniginės išmokos (P3) gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 % pagrindinio darbo užmokesčio dydžio..

11. Ligoninės darbuotojų darbo užmokestis (DU) apskaičiuojamas pagal formulę:

$$DU = A + P$$

12. Ligoninės darbuotojų pagrindinis darbo užmokestis (A) apskaičiuojamas pagal formulę:

$$A = A_p + A_k$$

13. Pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis (Ap) apskaičiuojama darbo užmokesčio bazinį dydį (B) dauginant iš darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficiento ir pridėdant pastoviosios dalies dedamąją (Dp):

$$A_p = B \times K_p + D_p$$

14. Ligoninės darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies minimalus ir maksimalus intervalai nustatomi pagal kriterijus, išdėstytus šio aprašo 1 priede.

III. PAREIGYBIŲ GRUPĖS IR LIGONINĖS DARBUOTOJŲ PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI

15. Ligoninės darbuotojas atitinkamai pareigų grupei priskiriamas atsižvelgiant į darbuotojo užimamas pareigas ir turimą bei atitinkantį reikalaujamą išsilavinimą pagal pareiginius nuostatus.

16. Direktorius tvirtina Ligoninės darbuotojų pareiginius nuostatus, o Ligoninės direktoriaus pareiginius nuostatus tvirtina į pareigas priimanti steigėjo teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija – Kauno m. savivaldybė.

17. Darbuotojo pareiginiuose nuostatuose nurodoma:

17.1. pareigybės grupė;

17.2. pareigybės pavadinimas;

17.3. specialūs reikalavimai, keliami šias pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, profesinė darbo patirtis, profesinė kvalifikacija);

17.4. pareigybei priskirtos funkcijos, pavaldumas.

18. Ligoninės darbuotojų pareigybės skirstomos pagal šias pareigybių grupes:

18.1. Direktorius;

18.2. Direktoriaus pavaduotojai;

18.3. Skyrių vedėjai;

18.4. Sveikatos priežiūros specialistai (gydytojai, slaugytojai, kiti specialistai, dalyvaujantys SP paslaugų teikime);

18.5. Kiti specialistai ir kvalifikuoti darbuotojai, atliekantys administracines ir bendrąsias (ūkines) funkcijas.

19. Ligoninės darbuotojų darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Nacionaline ir Šakos kolektyvinėmis sutartimis bei DK nuostatomis.

20. Ligoninės vadovo pagrindinio DU pastoviąją dalį nustato savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija teisės aktų nustatyta tvarka.

21. Ligoninės vadovo pavaduotojų, vyr. finansininko DU pastoviosios dalies dydis nustatomas 20 proc. mažesnis negu Ligoninės vadovui nustatytas pagrindinio DU pastoviosios dalies dydis. Šis dydis tvirtinamas Ligoninės direktoriaus įsakymu.

22. Prie vadovujančių darbuotojų priskiriami: direktorius, direktoriaus pavaduotojai, skyrių vedėjai ir slaugos administratoriai. Pagal DK Ligoninės vadovui už darbą švenčių dienomis neapmokama, nebent tai nurodyta jo darbo sutartyje. Vadovaujantiems darbuotojams, kurių sąrašas tvirtinamas Ligoninės vidaus dokumentuose, už darbą švenčių dienomis apmokama kaip už darbą įprastiniu darbo režimu.

23. Darbuotojų pareigybių priskyrimas pareigybių grupei (priedas Nr. 1):

23.1. I pareigybių grupės darbuotojai – šiai grupei priskiriami darbuotojai, kurių profesijai įgyti būtinos 5-6 metų vientisos studijos universitete ir medicinos internatūra;

23.2. II pareigybių grupei priskiriami darbuotojai, kuriems profesijai įgyti būtinos bakalauro ar magistro studijos universitete (I ir II studijų pakopos) arba vientisos 5 metų studijos be medicinos internatūros;

23.3. III pareigybių grupei priskiriami darbuotojai, kuriems profesijai įgyti būtinos neuniversitetinės bakalauro ar aukštesniojo profesinio parengimo studijos;

23.4. IV pareigybių grupei priskiriami darbuotojai, kuriems profesijai įgyti pakanka mažiau kaip 3 metų profesinio parengimo;

23.5. V pareigybių grupei priskiriami darbuotojai, kurie dirba nekvalifikuotą darbą ir/ar darbuotojai, kurių kvalifikacijai įgyti pakanka išklausti kelių savaičių ar mėnesių programą.

24. Pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatoma:

24.1. pagal proporcijas, kurios įvertinus pareigybių grupę, paskaičiuojamos imant atskaitos dydžiu mažiausią gydytojo vieno etato pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientą,

kuris negali būti mažesnis nei sutartas Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje;

24.2. pagal turimą reikalaujamą profesinę kvalifikaciją (pareigines grupes), nustatoma pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis negali būti mažesnė kaip:

gydytojams – 100 proc.;

slaugytojams ir akušeriams su aukštuoju universitetiniu slaugytojo ir (ar) akušerio išsilavinimu – 80 proc.;

inžinierines, technines, ekonomines funkcijas vykdančiam personalui, medicinos psichologams, socialiniams darbuotojams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, farmacijos specialistams su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, atsižvelgiant į pareigybės aprašyme keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai – 80 proc.;

slaugytojams ir akušeriams su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštesniojo išsilavinimu – 70 proc.;

inžinierines, technines, ekonomines funkcijas vykdančiam personalui, socialiniams darbuotojams, farmacijos specialistams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštuoju išsilavinimu – 70 proc.;

kitiems aukščiau nenurodytiems darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis nustatomas tokia pačia tvarka, atsižvelgiant į pareigybės aprašyme keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai;

ne kvalifikuoti darbai nustatomi vadovaujantis Lietuvos profesijų klasifikatoriumi – 50 proc.

25. Darbo krūvio padidėjimas/sumažėjimas – tai išteklių planavimo objektas, todėl negali būti laikomas kaip vienas iš kriterijų grupuojant pareigybes į grupes (remiantis DK, darbo užmokesčio prasme, darbo krūvis, viršijantis standartinį darbo laiką, reglamentuojamas viršvalandinio darbo apmokėjimo normomis). Išskirtinių veiklos rezultatų vertinimą apsprendžia priemonų ir/ar skatinimo skyrimas.

26. Ligoninėje nustatyti pareiginės algos koeficientai: minimalus, maksimalus ir vidurinės reikšmės. Intervalas tarp šių reikšmių sudaro +/- 25 proc. (pvz. gydytojų koef. min reikšmė – 2,5; vidutinė – 3,125 (2,5+25proc.) ir max – 3,9). Intervalo plotis leidžia pagrįsti skirtingą atlygį pagal individualias kompetencijas, patirtį. Tačiau šis intervalas pasirinktas ne per didelis, kad būtų užtikrintas teisingas mokėjimas už darbą.

IV. DARBO UŽMOKESČIO KINTAMOJI DALIS

27. Kintamoji darbo užmokesčio dalis skiriama darbuotojui, atsižvelgus į darbo stažą, darbuotojo pareigybių grupes ir praėjusių metų veiklos vertinimą. (priedas Nr. 2).

27.1 Darbo stažas -Kintamosios dalies procentas pradedamas skaičiuoti Ligoninėje išdirbus 5 metus: 5-10 m. – 0,01; 11-15 m. – 0,02; 16 -20 m. -0,03; >20 m. – 0,04. Darbo stažas darbuotojui apskaičiuojamas ir fiksuojamas kiekvienais metais balandžio 30 d. datai ir galioja iki sekančio kintamosios dalies perskaičiavimo momento.

27.2 Darbuotojo specialybė – atsižvelgiama į užimamos pareigybės įtaką ir reikalingumą įstaigos pagrindinės veiklos užtikrinimui.

27.3 Metų veiklos vertinimas pagal darbuotojui nustatytas: metines užduotis, pasiektus rezultatus, atliktų užduočių sudėtingumą, apimtis, naudą Ligoninės veiklai. Aprašo VII sk.

28. Įvertinus darbuotojo praėjusių metų veiklą labai gerai, vieneriems metams gali būti numatomas darbo užmokesčio kintamosios dalies dydis nuo 0 iki 1 procento pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžio.

29. Įvertinus darbuotojo veiklą nepatenkinamai, darbo užmokesčio kintamoji dalis vieneriems metams nėra skiriama.

30. Darbuotojo darbo užmokesčio kintamoji dalis, bet ne didesnė nei 3,54 procentų pagrindinio darbo užmokesčio dydžio, ne ilgiau nei vieneriems metams (tvirtinama nuo gegužės mėn. 1

d.) nustatoma Ligoninės vadovo rašytiniu siūlymu darbuotojo priėmimo į darbą metu, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę kvalifikaciją, jam keliamus uždavinius, turimą mokslinį laipsnį.

31. Pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis nustatoma priklausomai nuo įstaigos finansinių rezultatų ir neviršijant darbo užmokesčio fondui skiriamų lėšų.

32. Darbuotojo darbo užmokesčio kintamosios dalies dydis nustatomas Ligoninės direktoriaus įsakymu ir įrašomas Darbo sutartyje.

V. PRIEDŲ, PRIEMOKŲ IR VIENKARTINIŲ PINIGINIŲ IŠMOKŲ MOKĖJIMA

33. Darbuotojui skiriami priedai pagal 1 lentelėje pateiktus kriterijus ar atskiru direktoriaus įsakymu. Priedai ir priemokos skiriami ir naikinami atskiru direktoriaus įsakymu nurodant mokėjimo pagrindą, konkretų terminą, kuris negali būti ilgesnis, nei kalendorinių metų, kuriais nustatytas priedas ir/ar priemoka, pabaiga.

34. Ligoninės darbuotojams gali būti skiriami priedai:

34.1. Vadovaujamą darbą (skyrių vedėjams, slaugos administratorėms), priklausomai nuo skyriaus lovų skaičiaus, darbuotojų skaičiaus, aptarnautų pacientų skaičiaus.

34.2. Mokslinį laipsnį ar Magistro laipsnį (užimamų pareigų kryptyse) įgijusiems darbuotojams;

34.3. Darbą su studentais, kai lėšų skiria mokymo įstaiga;

34.4. Už reikšmingą įtaką geriems Ligoninės veiklos rezultatams;

34.5. Už lojalumą Ligoninei, Ligoninės įvaizdžio formavimą.

35. Ligoninės darbuotojams gali būti mokamos priemokos už papildomą darbo krūvį, kai yra padidėję darbų apimtys atliekant pareigybės nuostatuose nustatytas funkcija neviršijant nustatyto darbo laiko trukmės, taip pat už papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybiniuose nuostatuose ir, suformuluotų raštu, vykdymą (jei nepapildoma darbo sutartis), aukštą kvalifikaciją, skubių, svarbių ar sudėtingų užduočių vykdymą.

36. Papildomas darbo krūvis, papildomos darbo funkcijos ar užduotys pavedamos darbuotojui jo prašymu ir tiesioginio vadovo pritarimu. Priemoka skiriama Ligoninės direktoriaus įsakymu, įvertinus susidariusį darbuotojui papildomą darbo krūvį, skirtas papildomas funkcijas ar užduotis. Priemoka negali viršyti 40 procentų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžio proporcingai dirbtam laikui.

37. Už laikinai nesančio darbuotojo funkcijų vykdymą, kai būtina užtikrinti asmens sveikatos priežiūros paslaugų teikimą, mokama ne daugiau kaip 40% esančio darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio dalies priemoka už faktiškai padidėjusį krūvį (nurodant už kokį laikotarpį ir už kokio, kol kas nesančio darbuotojo, funkcijų vykdymą mokami priedai), dalinant proporcingai dirbusių žmonių skaičiui ir dirbtam laikui.

38. Priemokų ir pagrindinio darbo užmokesčio kintamosios dalies dydis negali viršyti darbuotojo, kuriam skiriamos šios išmokos, 100 procentų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžio.

39. Nė vienu atveju už nesančio darbuotojo pavadavimą priskaityta DU suma negali viršyti pavaiduojančio darbuotojo atlyginimo.

40. Ligoninės darbuotojams gali būti skiriamos vienkartinės piniginės išmokos:

40.1. už vienkartinį ypač svarbų Ligoninės veiklai užduočių atlikimą;

40.2. įvertinus praėjusių metų Ligoninės finansinės veiklos rezultatus.

41. Darbuotojams skiriamų vienkartinių piniginių išmokų dydis negali viršyti pagrindinio darbo užmokesčio pastovios dalies dydžio.

42. Vienkartinės piniginės išmokos skiriamos Ligoninės darbuotojams, kurie įstaigoje išdirbo ne mažiau nei 9 mėnesius, įskaitant bandomąjį laikotarpį.

43. 40 punkte numatytos vienkartinės piniginės išmokos negali būti skiriamos daugiau nei vieną kartą per metus, neviršijant Ligoninės sąmatoje suplanuoto darbo užmokesčio fondo.

44. Premija negali būti skiriama darbuotojui, kuris per paskutinius einamus metus padaro pareigų, nustatytų darbo teisės normose, pareiginiuose nuostatose ar darbo sutartyje, pažeidimus. Šie pažeidimai turi būti užfiksuoti dokumentuose kaip to reikalauja norminiai aktai.

45. Sprendimą dėl priedų, priemonių ir vienkartinį piniginių išmokų mokėjimo priima Ligoninės direktorius, įvertinęs įstaigos finansines galimybes ir gaunamą finansavimą iš PSDF bei darbuotojo tiesioginio vadovo motyvuotą prašymą ir, jei yra būtina, darbuotojo sutikimą.

Lentelė Nr.1

Darbuotojams skiriamų priedų ir priemonių kriterijai

Kriterijus	Minimalus procentas nuo pastovios dalies DU, proc.	Maksimalus procentas nuo pastovios dalies DU, proc.
PRIEDAS		
Esant teigiamiems metiniams finansiniams rezultatams proporcingai vadovaujamo skyriaus etatų skaičiui: iki 10 etatų – 5 proc.; nuo 11 iki 20 etatų – 10 proc.; nuo 21 iki 30 etatų – 15 proc.; nuo 31 ir daugiau etatų – 20 proc.	5	20
Už mokslinį laipsnį (mokslų daktaras, habilituotas mokslų daktaras); magistro laipsnį (užimamų pareigų kryptyse)	5	10
Už lojalumą Ligoninei, Ligoninės įvaizdžio formavimą	1	5
Už darbą su studentais	Kai mokymo įstaiga skiria tam lėšų	
Už reikšmingą įtaką geriems Ligoninės veiklos finansiniams rezultatams	5	10
PRIEMOKA		
Už laikinai nesančio vieno darbuotojo funkcijų vykdymą ligos metu (jei pavaduoja keli darbuotojai – priemoka dalijama proporcingai). Procentas nustatomas nuo pavaduojamojo darbuotojo pagrindinio DU pastoviosios dalies	20	40
Už aptarnautų ligonių skaičių, atsižvelgiant į padidėjusį darbo krūvį	5	10
Dėl atitinkamų specialistų trūkumo	5	10
Už papildomus darbus ar papildomų pareigų/užduočių, nenumatytų pareiginiuose nuostatuose, vykdymą	20	30

Pastaba:

**Priemokos už nesančio darbuotojo funkcijų vykdymą ribos:*

Profsąjungos nariams 30-40%;

Ne profsąjungos nariams 20- 40%

VI. MATERIALINĖS PAŠALPOS, DOVANOS

46. Darbuotojams gali būti skiriama pašalpa, dėl esamos sunkios materialinės būklės, kuri susidarė dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įseserės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jei yra darbuotojo prašymas ir pateikti (susipažinimui) atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa iš Ligoninės sutaupytų lėšų:

46.1. Mirus Ligoninės darbuotojo šeimos nariams ir pateikus prašymą bei atitinkamus dokumentus, t.y. mirties liudijimą, atsakingo darbuotojo įsitikinimui, mokama 200 Eur dydžio pašalpa, pervedant į darbuotojo atsiskaitomąją sąskaitą;

46.2. Mirus Ligoninės darbuotojui, jo šeimos nariams (vienam iš išvardintų Aprašo 42 p.) mokama 400 Eur dydžio pašalpa, jei yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai atsakingo darbuotojo įsitikinimui;

46.3. Gaisro ir stichinių nelaimių atveju – pašalpos dydis apsprendžiamas individualiai.

47. Materialinė pašalpa skiriama Ligoninės direktoriaus įsakymu.

48. Materialinė pašalpa pervedama į darbuotojo nurodytą atsiskaitomąją sąskaitą banke.

49. Mirus Ligoninės darbuotojui, materialinė pašalpa pervedama šeimos nariui į jo nurodytą atsiskaitomąją banko sąskaitą.

50. Esant geriems Ligoninės finansiniams rezultatams per mokestinį laikotarpį neviršijant 200 Eur, darbuotojams gali būti skiriamos dovanos pinigine ar nepinigine išraiška. Jos nėra apmokestinamos GPM. Dovanos apmokestinamos Sodros įmokomis

VII. DARBUOTOJŲ KASMETINĖS VEIKLOS SKATINIMAS IR VERTINIMAS

51. Ligoninės darbuotojų kasmetinės veiklos vertinimo tikslas – įvertinti darbuotojų, praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius.

52. Ligoninės darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis LR vyriausybės ar jos įgaliotosios institucijos patvirtintu viešųjų ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

53. Metinės veiklos užduotys, siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai darbuotojui nustatomi kiekvienais metais iki balandžio 30 d., einamaisiais metais priimtam darbuotojui, per vieną mėnesį nuo priėmimo į pareigas dienos. Jei, priėmus naują darbuotoją, iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos lieka mažiau nei 6 mėnesiai, tokiam darbuotojui metinės užduotys ir siektini rezultatai ir jų vertinimo rodikliai nustatomi iki kitų metų balandžio 30 d., o einamiesiems metams siektini rodikliai ir jų vertinimo rodikliai nenustatomi.

54. Metinės veiklos užduotis bei siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius nustato bei kasmetinę darbuotojo veiklą vertina tiesioginis vadovas.

55. Darbuotojo metinė veikla gali būti vertinama:

55.1. labai gerai;

55.2. gerai;

55.3. patenkinamai;

55.4. nepatenkinamai.

56. Ligoninės darbuotojų veikla įvertinama iki balandžio 30 d., jei darbuotojas Ligoninėje dirbo ne mažiau kaip 6 praėjusių kalendorinių metų mėnesius.

57. Tiesioginis vadovas, įvertinęs darbuotojo praėjusių kalendorinių metų veiklą, teikia išvadą ir siūlymus Ligoninės direktoriui dėl darbo užmokesčio kintamosios dalies skyrimo:

57.1. Vertinimas „labai gerai“ – teikiama išvada Ligoninės direktoriui su siūlymu nustatyti vieneriems metams ne mažesnę nei 0,6 procentų darbo užmokesčio pagrindinės dalies kintamąją dalį, bet ne daugiau nei 1,0 procento;

57.2. Vertinimas „gerai“ - teikiama išvada Ligoninės direktoriui su siūlymu nustatyti vieneriems metams iki 0,5 procento darbo užmokesčio pagrindinės dalies kintamąją dalį, bet ne mažesnę nei 0,3 procento;

57.3. Vertinimas „patenkinamai“ - teikiama išvada Ligoninės direktoriui su siūlymu nustatyti vieneriems metams darbo užmokesčio pagrindinės dalies kintamąją dalį nuo 0,1 procento iki 0,2 procento;

57.4. Vertinimas „nepatenkinamai“ - teikiama išvada Ligoninės direktoriui su siūlymu vieneriems metams nenustatyti darbo užmokesčio pagrindinės dalies kintamosios dalies už praėjusių metų veiklos rezultatus.

58. Pastovaus darbo užmokesčio kintamoji dalis už praėjusių metų darbuotojo veiklos rezultatus gali būti neskiriama esant blogiems įstaigos finansiniams rezultatams.

59. Ligoninės direktorius, gavęs tiesioginio darbuotojo vadovo įvertinimus, per 10 darbo dienų priima sprendimą pritarti ar nepritarti darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymams dėl šio Aprašo 57 p. numatytų nuostatų įgyvendinimo. Šis sprendimas galioja vienerius metus (iki sekančių metų balandžio mėn. 30 d.).

60. Jei darbuotojo tiesioginis vadovas yra Ligoninės direktorius, jis darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veiklą vertina pats ir priima šio Aprašo 52 p. nurodytą sprendimą.

VIII. DARBO UŽMOKESČIO PRISKAITYMAS IR IŠMOKĖJIMAS

61. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį: 10 ir 25 mėnesio dieną, pervedant į jų asmenines sąskaitas pasirinktame banke. Vieną kartą per mėnesį darbo užmokestis gali būti mokamas tik darbuotojui pateikus prašymą raštu. Darbo užmokestis yra skaičiuojamas tos dienos būklei, naudojant buhalterinės apskaitos programą. Prieš pervedant DU į darbuotojo banko sąskaitą, suformuojamas „Darbo užmokesčio pervedimų į bankus“ žiniaraštis.

62. Už pirmąją mėnesio pusę išmokama suma (avansas) negali viršyti 30 proc. per visą mėnesį išmokamos darbo užmokesčio sumos. Jei darbuotojas dirbo nepilną mėnesį, jam avansas mokamas tik tuo atveju, kai jis yra dirbęs didžiąją pirmosios mėnesio dalies dalį.

63. Esant situacijai, kai su darbuotoju sutariama, kad jis dirbs ne visa darbo laiką, darbo užmokestis mokamas to darbuotojo proporcingai dirbtam laikui.

64. Susidarius situacijai, kai Ligoninė negali suteikti darbuotojui darbo sutartyje numatyto darbo, o darbuotojas nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo arba, jeigu LR Vyriausybė paskelbia valstybės lygio ekstremalią situaciją, o darbuotojas negali dirbti nuotoliniu būdu ir nesutinka dirbti kito jam pasiūlyto darbo, Ligoninė gali nustatyti prastovą. Visą laikotarpį, kurį darbuotojui buvo paskelbta prastova, pastaroji mokama LR DK nustatyta tvarka. Jo gaunamas darbo užmokestis negali būti mažesnis nei MMA.

65. Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia darbuotojams ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, lyginant su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ar kitas aplinkybes.

66. Galutinis DU apskaičiuojamas remiantis elektroniniu būdu arba ranka užpildytu darbo laiko apskaitos žiniaraščiu.

67. Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje, atsakingas darbuotojas ar paskirtas direktoriaus įsakymu už darbo laiko kontrolę ir žiniaraščio pildymą, nurodo faktiškai dirbtą laiką.

68. Už darbo laiko apskaitos žiniaraščių pildymą atsakingi skyrių vadovai arba skyrių administratoriai arba atskiru direktoriaus įsakymu paskirtas asmuo.

69. Darbo laiko apskaitos žiniaraštis, pasirašytas darbuotojo, atsakingo už jo pildymą, pateikiamas Finansų apskaitos ir statistikos skyriaus darbuotojui, skaičiuojančiam DU iki paskutinės mėnesio dienos. Remiantis šiais žiniaraščiais buhalteris apskaičiuoja darbuotojų DU. Užpildytą Darbo laiko apskaitos žiniaraštį tvirtina direktorius.

70. Atlikęs DU apskaičiavimą, buhalteris elektroniniu būdu pateikia darbuotojams atsiskaitymo lapelius. Atsiskaitymo lapelyje įrašomas darbuotojams priskaitytas darbo užmokestis, išskaičiuoti GPM ir socialinio draudimo mokesčiai.

71. Darbo sutarčiai pasibaigus, visos Darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su Darbuotoju, bet ne vėliau, kaip iki darbo santykių

pabaigos, nebent šalys susitaria, kad su Darbuotoju bus atsiskaityta ne vėliau, kaip per dešimt darbo dienų. Darbo užmokesčio ar su juo susijusių išmokų dalis, neviršijanti darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio, visais atvejais turi būti sumokama ne vėliau, kaip darbo santykių pasibaigimo dieną, nebent atleidimo metu buvo susitarta kitaip, bet ne vėliau, kaip per dešimt darbo dienų.

IX. IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

72. Iš priskaityto DU, pagal nustatytus tarifus, išskaičiuojama ir sumokama GPM ir socialinio draudimo mokestis. Išskaitos iš DU gali būti vykdomos tik įstatymo numatytais atvejais, remiantis DK 150 str. ir vykdomaisiais raštais.

73. Vadovaujantis DK 153 str., numatomos darbuotojo atlyginamos darbdaviui padarytos žalos ribos. Darbuotojas privalo atlyginti visą padarytą turtinę žalą, bet ne daugiau kaip 3 VDU dydžiai, o jei turtinė žala padaryta dėl darbuotojo didelio neatsargumo, ne daugiau kaip 6 VDU dydžiai. DK 154 str. Numatomi atvejai, kuomet darbuotojas darbdaviui turi atlyginti visą padarytą žalą. Tai:

73.1. žala padaryta tyčia;

73.2. žala padaryta darbuotojo nusikalstama veika;

73.3. žala padaryta darbuotojo, pažeidus pareigą saugoti konfidencialią informaciją, susitarimą;

73.4. žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudoti darbe;

73.5. žala, padaryta kitokiu būdu ir kitokiam turtui, kai už ją turtinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose;

73.6. žala padaryta neblaivaus ar apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo.

74. Prievolė atlyginti padarytą žalą atsiranda tik tokiu atveju, kai nustatomos visos žalos atlyginimo sąlygos (padaryta žala; esant neteisėtai veiklai; nustatoma pažeidėjo kaltė; žalos atsiradimas susijęs su darbo veikla ir kt.).

75. Išskaitų iš darbuotojo DU jo paties valia skiriamasis požymis – išskaitos darymas pagal pateiktą darbuotojo prašymą ar gavus jo sutikimą. Tai gali būti savanoriško draudimo įmokos, atsiskaitymai už mobiliojo ryšio naudojimą, lizingas, profsąjungos mokestis ir kt. Darbuotojas turi teisę pateikti direktoriui rašytinį prašymą išskaityti iš DU nurodyto dydžio išskaitymus ir pervesti į pareiškime nurodytą sąskaitą. Pagal tokį prašymą išieškojimai turi būti vykdomi tokia pačia tvarka kai ir pagal vykdomą dokumentą. Savo prašymą dėl išskaitymo darbuotojas gali bet kada atšaukti. Už banko paslaugas atliekant pavedimus darbuotojo valia, apmokama iš darbuotojui mokėtino DU.

76. Išskaitos darbuotojo valia turi būti vykdomos tik turint raštišką darbuotojo prašymą, kad iš jo DU būtų daroma tam tikro dydžio išskaitą. Jei tokia išskaita periodinė, tai taip pat turėtų atsispindėti darbuotojo prašyme – turėtų būti aiškiai nurodyta, kokį laikotarpį ir kokio dydžio sumą privalo išskaičiuoti iš darbuotojo DU ir kur pervesti išskaičiuotą sumą.

77. Siekiant teisingai apskaičiuoti GPM, kiekvienas darbuotojas Finansų apskaitos ir statistikos sk. pateikia prašymą, dėl NPD taikymo, bei kitus dokumentus, įrodančius, jog būtent šį dydį priklauso taikyti (pvz. neįgalumo pažymėjimo kopija ir k.)

X. DARBO UŽMOKESTIS UŽ VIRŠVALANDŽIUS, UŽ DARBĄ NAKTĮ, POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS

78. Darbuotojo darbo ir poilsio laiką reglamentuoja LR DK VII skyrius Darbo ir poilsio laikas“.

79. Apmokėjimas už viršvalandinį darbą nustatytas LR DK 144 str. 4 dalyje.

80. Apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis numatytas LR DK 144 str. 1 dalyje.

81. Darbuotojo darbo laiko nukrypimai turi būti fiksuojami Darbo laiko apskaitos žiniaraštyje.

82 Už papildomą darbą apmokama pagal papildomo darbo pareigybės aprašyme nustatytą pareigybės grupę, pastoviosios dalies koeficientą ir bazinį dydį, atsižvelgiant į darbuotojo profesinę patirtį šiam darbui atlikti.

83. Sveikatos priežiūros specialistams už darbą, esant nukrypimams nuo normos, mokama:

83.1. Už darbą naktimis mokama ne mažiau kaip 1,5 DU, kuris apima pagrindinį ir papildomą DU už apskaitinį laikotarpį. Išskyrus darbą šventinę naktį. Už šį darbą apmoka 2,5 DU;

83.2. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis mokama ne mažiau kaip 2 kartus nuo:

83.2.1. pagrindinio DU pastoviosios dalies;

83.2.2. pagrindinio DU kintamosios dalies;

83.2.3. priedų už įgytą kvalifikaciją;

83.2.4. priemonių už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;

83.2.5. premijų už atliktą darbą.

84. Vietoje padidinto apmokėjimo už darbą poilsio dieną, darbuotojas gali pasirinkti viengubą apmokėjimą ir dirbtą dieną pridėti prie atostogų, apmokant VDU.

85. Skaičiuojant DU, taikomas mėnesio NPD, o VMI nustatant metines gyventojų pajamas, taikomas metinis NPD, todėl darbuotojui VMI nurodymu gali būti skiriama papildomai sumokėti GPM į valstybės biudžetą.

86. Vadovaujančių darbuotojų, išskyrus ligoninės direktoriaus, darbo poilsio dieną, darbo švenčių dieną, naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu.

87. Ligoninės direktoriaus darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma, tačiau už tą darbą nėra mokama, išskyrus atvejus, kai darbo sutartyje yra numatyta kitaip.

XI. APMOKĖJIMAS PROFESINIŲ SĄJUNGŲ ATSTOVAMS

88. Profesinių sąjungų narių darbo užmokestis apskaičiuojamas ir išmokamas vadovaujantis šiuo Aprašu bei sąlygomis, numatytomis Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvine sutartimi bei kitais teisės aktais, reglamentuojančiais profesinių sąjungų veiklą. Prašymai dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvine sutartimi numatytų garantijų, susijusių su darbo laiku (papildoma poilsio diena, savišvieta, savanorystė ir pan.), taikymo, pateikiami iki sudaromas darbuotojo darbo grafikas t.y. vieną mėnesį prieš numatomą priemonę bei iki einamojo mėnesio 15 dienos.

XII KASMETINIŲ ATOSTOGŲ APMOKĖJIMAS

89. Kasmetinių minimalių atostogų trukmė nurodoma lentelėje Nr. 2.

Lentelė Nr.2

Darbuotojų kategorija	Kai dirbama 5 darbo dienas (ne profsąjungos nariams)
Kiti darbuotojai	20 d.d.
Sveikatos priežiūros specialistai, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus	26 d.d.

Farmacijos specialistams, kurie kontroliuoja vaistų ir vaistinių medžiagų kokybę, gamina, pakuoja, išduoda vaistus ir vaistines medžiagas	25 d.d.
Remiantis DK, papildomos atostogų dienos išdirbus Ligoninėje 10 m. (Vėliau, kas 5 m. papildomai po 1 d.d.)	+3 d.d.

Pastaba: Profesinių sąjungų nariams atostogų trukmė skaičiuojama kaip reglamentuojame Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje ir Lietuvos nacionalinėje sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje.*

90. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui garantuojamas vidutinis DU.

91. Darbo užmokestis už kasmetines minimalias atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną iki prasidedant atostogoms. Išskyrus šias išimtis:

91.1. darbuotojų bendra atostogų trukmė metų paskutinį mėnesį apima du periodus. Tokiu atveju atostoginiai darbuotojui į sąskaitą pervedami du kartus: už pirmąjį periodą – ne vėliau, kaip 1 d.d. iki atostogų pradžios ir už antrąjį periodą – prasidėjus sekančiam laikotarpiui.

91.2. darbuotojams, pasirinkusiems atostogauti sausio mėnesio pradžioje, atostoginiai pervedami į sąskaitą po sausio 15 d.

92. Kasmetinių atostogų negalima pakeisti pinigine kompensacija.

93. Remiantis DK 127 str. 5 d. teisė pasinaudoti visomis ar dalimi kasmetinių atostogų (arba gauti piniginę kompensaciją už jas darbo kodekso nustatytu atveju) prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti (pvz. vaiko auginimo atostogos, darbdavys nepatenkino atostogų prašymo). Teisė pasinaudoti atostogomis per trejus metus galioja visoms atostogoms (ir prailgintoms, ir už papildomą stažą). Po trejų metų neišnyksta tik teisė į papildomą poilsį pagal DK 144 str. 5 d. už darbą poilsio ir švenčių dienomis kuomet netaikomas DK numatytas apmokėjimas.

94. Darbuotoją atleidžiant (nesvarbu dėl kokios priežasties) iš darbo, už nepanaudotas atostogas turi būti mokama kompensacija. Kompensacijos dydis nustatomas pagal nepanaudotų atostogų, tekančių tam darbo laikotarpiui, darbo dienų skaičių. Jeigu darbuotojui kasmetinės atostogos nebuvo suteiktos daugiau kaip už vienerius darbo metus, kompensacija išmokama už visas nepanaudotas kasmetines atostogas (DK 127 str. 2 p). Remiantis Darbo kodekso 127 str. 5 dalimi, darbuotojas turi teisę pasinaudoti neišnaudotomis kasmetinėmis atostogomis (arba gauti piniginę kompensaciją už jas darbo santykių nutraukimo metu). Ši teisė prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė visos trukmės kasmetinėms atostogoms, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti, t.y.: laikinas nedarbingumas, vaiko priežiūros atostogos, darbdavio veiksmai.

95. Darbuotojas, likus iki atostogų pradžios ne mažiau kaip 10 k. d., rašo direktoriui prašymą dėl atostogų suteikimo (jei atostogų terminas neįtrauktas į metinį atostogų grafiką). Šiuo pagrindu yra rašomas direktoriaus įsakymas, kuris nedelsiant perduodamas Finansų apskaitos ir statistikos skyriaus atsakingam darbuotojui. Pastarasis skaičiuoja atostoginius vadovaudamasis LR vyriausybės nutarimu Nr. 496 “Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo” ir pastarojo galiojančiais pakeitimais.

96. Skaičiuotinas vidutinio DU už atostogas laikotarpis yra trys paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš tą mėnesį, už kurį ar jo dalį mokami atostoginiai.

97. Atostoginiai skaičiuojami dauginant vidutinį DU iš atostogoms tenkančių dienų. Kai darbuotojui per laikotarpį, už kurį suteikiamos atostogos, buvo nustatyta skirtinga darbo laiko trukmė, vidutinis vienos darbo dienos (valandos) užmokestis proporcingai perskaičiuojamas pagal LR DK. Šia nuostata taip pat vadovaujamosi apskaičiuojant piniginę kompensaciją už nepanaudotas kasmetines

atostogas. Jei per paskutinius tris mėnesius iki atostogų darbuotojas nedirbo, jo vidutis DU skaičiuojamas pagal darbo sutartyje nurodytą DU.

98. Piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas nustatoma taip: nepanaudotų atostogų kalendorinių dienų suma dauginama iš metinio darbo dienų koeficiento ir iš darbuotojo vidutinio vienos darbo dienos DU. Kompensaciją už nepanaudotas atostogas darbuotojas gali gauti tik tuomet, kai nutrūksta darbo sutartis. Kol darbuotojas dirba, atostoginiai mokami tik už atostogautas darbo dienas.

99. Atostoginis atlyginimas pervedamas į darbuotojo asmeninę sąskaitą ne vėliau kaip 1 d. d. iki atostogų pradžios (išskyrus 66 p. numatytus atvejus). Jei darbuotojas eina atostogų 1-2 d. d., atostoginiai išmokami kartu su DU. Darbuotojo raštišku prašymu, išmokėjimo laikas gali būti pakeistas. Tuo atveju, jei pusė atostoginių laikas sutampa su DU mokėjimo už einamojo mėnesio antrąją pusę laiku, atostoginių suma įrašoma į tą patį atlyginimo išmokėjimo žiniaraštį, kitu atveju, priklausomai nuo išmokėjimo terminų, sudaromi atskiri žiniaraščiai.

100. Tėvams sudaryta galimybė pasirinkti vaiko priežiūros išmoką gauti iki vaikui sueis 18 arba 24 mėnesiai. Iš jų po 2 neperleidžiamus mėnesius vaiką gali prižiūrėti kiekvienas iš vaiko tėvų (įtėvių, globėjų), o likusiu laiku vaikas gali būti prižiūrimas ir išmoka mokama tiek mamai, tiek tėčiui ar įtėviams ir globėjams, tiek vienam iš Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme numatytais sąlygas atitinkančių senelių.

101. Tėvystės atostogos: darbuotojams po vaiko gimimo suteikiamos 30 k.d. nepertraukiamos trukmės tėvystės atostogos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo iki vaikui sukanka vieneri metai. Šios atostogos gali būti naudojamos dalimis.

XIII. APMOKĖJIMAS DARBUOTOJO LIGOS ATVEJU

102. Ligos ir motinystės socialinio draudimo apdraustieji asmenys turi teisę į šio draudimo pašalpas. Pašalpų skyrimo, apskaičiavimo ir apmokėjimo sąlygas numato LR Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas.

103. Ligos pašalpą už pirmąsias dvi nedarbingumo dienas Ligoninė moka 80 proc. gavėjo vidutinio DU, apskaičiuoto LR vyriausybės nustatyta tvarka. Jei nedarbingumas prasideda darbo grafike numatytomis poilsio dienomis, Ligoninė už šias dienas ligos pašalpos nemoka. Ligos pašalpos apmokestinamos 15 proc. GPM ir neapmokestinama SODR'os įmokomis.

104. Nuo trečios kalendorinės nedarbingumo dienos ligos pašalpa mokama iš Valstybinio socialinio draudimo fondo.

XIV. IŠEITINIŲ IŠMOKŲ MOKĖJIMAS

105. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (DK 57 str.) ar likvidavus darbdavį (DK 62 str.), jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas juridinis asmuo, atleistam darbuotojui išmokama jo VDU dydžio išeitinė išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą stažą Ligoninėje:

105.1. Jei stažas iki 12 mėn. – 0,5 VDU;

105.2. jei stažas 12-60 mėn. – 2 VDU;

105.3. jei stažas 60-120 mėn.- 3 VDU;

105.4. jei stažas 120-240 mėn. – 4 VDU;

105.5. Jei stažas >240 mėn. - 5 VDU.

106. Išėjimas dėl atleidimo turi būti įteiktas prieš 2 mėnesius iki atleidimo dienos. Darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, darbuotojams, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, nėščioms darbuotojoms, neįgaliams darbuotojams ir darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių

ligų sąrašą, taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai įspėjimas turi būti įteiktas prieš 4 mėnesius. Per visą įspėjimo laikotarpį mokamas nustatytas pareiginis atlyginimas.

107. Nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu (DK 54 str.) išeitinė išmoka gali būti mokama arba ne, priklausomai nuo to, koks yra šalių susitarimas. Išeitinės išmokos dydis yra derybų objektas.

108. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (DK 58 str.) išeitinė išmoka nemokama. Įspėjimas dėl darbo santykių nutraukimo nereikalingas.

109. Nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju pagal DK 36 str. – susitarimas dėl bandomojo laikotarpio – darbdavys ir darbuotojas turi įspėti ne vėliau kaip prieš 3 d.d. iki įspėjimo termino pabaigos. Išeitinė išmoka nemokama.

110. Nutraukus terminuotą darbo sutartį pagal DK 69 str., jeigu darbo santykiai tęsiasi ilgiau kaip du metus, darbuotojui išmokama 1 VDU išeitinė išmoka.

111. Mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui (DK 53 str. 5 p.) išeitinė išmoka nemokama.

XV. KVALIFIKACIJOS KĖLIMO FONDO FORMAVIMAS

112. Ligoninėje kasmet sudaromas kvalifikacijos kėlimo fondas, iš kurio apmokamas darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas, būtinas atliekamo darbo funkcijai, kuriam teisės aktų nustatyta tvarka privaloma išklaudyti nustatytą valandų skaičių, kvalifikacijos tobulinimo išlaidos. Kvalifikacijos kėlimo fondas sudaro SAM ir vyriausybės įstatyminiuose aktuose patvirtintose siektinose reikšmėse numatytą procentą nuo ASPI specialistams skirto DUF dydžio.

113. Darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją pagal privalomą kvalifikacijos tobulinimą, būtiną atliekamai darbo funkcijai, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka privaloma išklaudyti nustatytą valandų skaičių, kvalifikacijos tobulinimui suteikiama nemažiau 15 d.d. per 5 metus gydytojams, ne mažiau 10 d.d. per 5 metus slaugytojoms, ne mažiau 15 d.d. per 5 metus farmacijos specialistams. Už tą laiką mokama VDU.

XVI. ATSISKAITYMAS SU KOMANDIRUOJAMAIS DARBUOTOJAIMS

114. Darbuotojo komandiruote laikoma direktoriaus įsakymu įformintas darbuotojo išvykimas iš nuolatinės darbo vietos atlikti darbo funkcijų, tarybinio pavedimo ar kelti kvalifikacijos. Darbuotojo komandiruotės metu paliekamas jo DU.

115. Į komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionės į direktoriaus įsakymu nurodytą vietą ir atgal laikas. Jei kelionė vyko po darbo valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojas turi teisę į tos pačios trukmės poilsį pirmą darbo dieną po kelionės, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo DU.

116. Jei komandiruotės metu darbuotojas patiria papildomų sąnaudų (transporto, kelionės, nakvynės ir kitų išlaidų, pateikiant jas pagrindžiančius dokumentus), jos yra kompensuojamos vadovaujantis teisės aktais, reglamentuojančiais komandiruočių išlaidų apskaitą.

117. Darbuotojui už komandiruotės dienas mokami dienpinigiai:

117.1. jei darbuotojas komandiruojamas į užsienį, dienpinigiai apskaičiuojami pagal LRV 2004 m. balandžio 29 d. nutarime Nr. 526 patvirtintą Maksimalių dienpinigių dydžių sąrašą nustatytą dienpinigių dydį, laikantis komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių aktualia redakcija;

117.2. jei darbuotojas komandiruojamas LR teritorijoje, dienpinigiai kiekvienai komandiruotės dienai, įskaitant ir vieną komandiruotės dieną, apskaičiuojami pagal LRV 2004 m. balandžio 39 d. nutarimą Nr. 526 patvirtintą Maksimalių dienpinigių dydžių sąrašą nustatytą dienpinigių dydį aktualia redakcija.

XVIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

118. Aprašas yra skelbiamas Ligoninės interneto svetainėje.

119. Aprašas yra privalomas visiems Ligoninės darbuotojams.

120. Lietuvos Respublikos Kodeksų, įstatymų, Vyriausybės nutarimų ar ministrų įsakymų vėlesni pakeitimai, reglamentuojantys atlyginimą už darbą atliekamą darbuotojo pagal darbo sutartį, Ligoninės administracijai yra privalomi bei vykdomi tiesiogiai.

121. Aprašas keičiamas arba skelbiamas negaliojančiu tik rašytiniu direktoriaus įsakymu.

122. Ligoninėje pareigybių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba priskiriamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų Ligoninėje nėra.

Pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientai pagal pareigybių grupes

Eil. Nr.	Pareigybių grupė ir pareigybių pavadinimas	Pastoviosios dalies koeficientai		
		Koeficientas min	Koeficientas vidutinis	Koeficientas max
1.	Pareigybių grupė, kuriai būtinai 5-6 m. vientisos universitetinės studijos ir medicinos internatūra ar jam prilygintas išsilavinimas			
	Gydytojai	2,5	3,2	3,9
2.	Pareigybių grupė su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, atitinkančiu pareigybės nuostatuose (parašyme) keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai			
2.1.	Pareigybių grupė su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, <u>ne žemesniu nei magistro kvalifikaciniu laipsniu</u>, atitinkančiu pareigybės nuostatuose (parašyme) keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai			
	Skyrių vedėjai	2	3,14	4,2757
	Medicinos psichologas	2	2,74	3,4883
	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai	2	3,05	4,1063
2.2.	Pareigybių grupė su aukštuoju <u>universitetiniu išsilavinimu, bakalauro kvalifikaciniu laipsniu</u>, atitinkančiu pareigybės nuostatuose (aprašyme) keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai			
	Skyrių vedėjai	2	2,7913	3,5825
2.2.1.	<i>Kiti sveikatos priežiūros specialistai:</i>			
	Slaugos administratorius	2	2,5856	3,1712
	Bendrosios praktikos slaugytojai	2	2,1460	2,2919
	Kineziterapeutai	2	2,1946	2,3892
	Socialiniai darbuotojai	2	2,1532	2,3064
	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai	2	2,3699	2,7397
2.2.2.	<i>Kiti aukščiau nepaminėti specialistai</i>	2	2,5856	3,1712
3.	Pareigybių grupė su aukštuoju <u>neuniversitetiniu ar aukštesniojo išsilavinimu</u>, atitinkančiu pareigybės nuostatuose (aprašyme) keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai			
	Skyrių vedėjai, vadovai	1,75	2,4606	3,1712
3.1.	<i>Kiti sveikatos priežiūros specialistai:</i>			
	Slaugos administratorius	1,75	2,4111	3,0721
	Bendrosios praktikos slaugytojai	1,75	1,9732	2,1964
	Kineziterapeutas	1,75	2,0200	2,2901
	Masažuotojai	1,75	1,9435	2,1369
	Socialiniai darbuotojai	1,75	1,9057	2,0613
	Medicinos registratorius	1,75	1,8335	1,9171
	Dietistas	1,75	1,9020	2,054
3.2.	<i>Kiti specialistai:</i>			
	Buhalteris	1,75	2,1815	2,4863
	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai	1,75	3,3656	4,9813

4.	Profesinės grupės, kurioms keliami minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai			
	Slaugytojo padėjėja (-as)	1,3	1,3734	1,4468
	Ūkio reikalų tvarkytojas	1,25	1,3926	1,5063
	Vairuotojas	1,25	1,3926	1,5351
	Sandėlininkas	1,25	1,6255	2,001
	Virėjas	1,25	1,7586	2,2671
	Kiti aukščiau nepaminėti darbuotojai	1,25	1,8681	2,4863
5.	Pareigybių grupės, dirbančios nekvalifikuotą darbą, kuriam atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifikaciniai reikalavimai ar profesiniai gebėjimai			
	Ūkio darbininkas	1,25	1,335	1,42
	Pagalbinis darbuotojas			
	Valytoja			
	Virėjo padėjėjas – virtuvės darbininkas			

*Pastaba**. Ligoninėje pareigybių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba priskiriamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų Ligoninėje nėra.*

Pagrindinio darbo užmokesčio kintamosios dalies apskaičiavimas

Eil. Nr.	Pareigybių grupė ir pareigybių pavadinimas	Kintamoji dalis, %				
		Darbo stažas	Darbuotojo specialybė	Metiniai pokalbiai	Viso	
1.	Pareigybių grupė, kuriai būtinos 5-6 m. vientisos universitetinės studijos ir medicinos internatūra ar jam prilygintas išsilavinimas					
	Gydytojai	0,01 – 0,04	0,5	0,00-1,0	0,00-1,54	
2.	Pareigybių grupė su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, atitinkančiu pareigybės nuostatuose (parašyme) keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai					
2.1.	Pareigybių grupė su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, <u>ne žemesniu nei magistro kvalifikaciniu laipsniu</u> , atitinkančiu pareigybės nuostatuose (parašyme) keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai					
	Skyrių vedėjai	0,01 – 0,04	0,5	0,00-1,0	0,00-1,54	
	Medicinos psichologas					
	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai					
2.2.	Pareigybių grupė su aukštuoju <u>universitetiniu išsilavinimu, bakalauro kvalifikaciniu laipsniu</u> , atitinkančiu pareigybės nuostatuose (aprašyme) keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai					
	Skyrių vedėjai	0,01 – 0,04	0,5	0,00-1,0	0,00-1,54	
2.2.1.	Kiti sveikatos priežiūros specialistai:					
	Slaugos administratorius	0,01 – 0,04	0,5	0,00-1,0	0,00-1,54	
	Bendrosios praktikos slaugytojai		1,5		0,00 -2,54	
	Kineziterapeutai		0,5		0,00 – 1,54	
	Socialiniai darbuotojai					
	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai					
2.2.2	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai					
3.	Pareigybių grupė su <u>aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštesniojo išsilavinimu</u> , atitinkančiu pareigybės nuostatuose (aprašyme) keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai					
	Skyrių vedėjai, vadovai	0,01 – 0,04	0,5	0,00-1,0	0,00 – 1,54	
3.1.	Kiti sveikatos priežiūros specialistai:					
	Slaugos administratorius	0,01 – 0,04	0,5	0,00-1,0	0,00 – 1,54	
	Bendrosios praktikos slaugytojai		1,5		0,00 – 2,54	
	Kineziterapeutas		0,5		0,00 – 1,54	
	Masažuotojai					
	Socialiniai darbuotojai					
	Medicinos registratorius					
	Dietistas					
3.2.	Kiti specialistai:					
	Buhalteris		0,5		0,00-1,0	0,00-1,54
	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai		0,5			
4.	Profesinės grupės, kurioms keliami minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai					

	Slaugytojo padėjėja (-as)	0,01 – 0,04	2,5	0,00-1,0	0,00 – 3,54
	Ūkio reikalų tvarkytojas		2,5		0,00 – 1,54
	Vairuotojas		0,5		0,00 – 1,54
	Sandėlininkas		0,5		0,00 – 1,54
	Virėjas		0,5		0,00 – 1,54
	Kiti aukščiau nepaminėti darbuotojai		0,5		0,00 – 1,54
5.	Pareigybių grupės, dirbančios nekvalifikuotą darbą, kuriam atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifikaciniai reikalavimai ar profesiniai gebėjimai				
	Ūkio darbininkas	0,01 – 0,04	0,5	0,00-1,0	0,00 – 1,54
	Pagalbinis darbuotojas		2,5		0,00 – 3,54
	Valytoja		1,0		0,00 – 2,04
	Virėjo padėjėjas – virtuvės darbininkas		2,5		0,00 – 3,54

Suderinta:
Darbo tarybos ir darbdavio atstovų posėdžio
2024 m. gruodžio 9 d. protokolu Nr. ADP-37

Suderinta:
Stebėtojų tarybos posėdžio
2024 m. gruodžio 17 d. protokolu Nr. ST-2