

SUDERINTA
Stebėtojų taryba
2024 m. balandžio 9 d.

PATVIRTINTA
VšĮ Kazlų Rūdos PSPC direktoriaus
2024-04-16 įsakymu Nr. V-36

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS KAZLŲ RŪDOS PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO IR APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

Viešosios įstaigos Kazlų Rūdos pirminės sveikatos priežiūros centro darbo užmokesčio nustatymo ir apmokėjimo tvarkos aprašas (toliau – Tvarka) reglamentuoja VšĮ Kazlų Rūdos pirminės sveikatos priežiūros centro (toliau – Įstaigos) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – Darbuotojai), darbo apmokėjimo sistemą, apimančią pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios ir kintamosios dalies nustatymą, priedų, priemokų ir vienkartinį išmokų mokėjimo tvarką ir sąlygas, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimo sąlygas, darbo užmokesčio apskaičiavimą esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, atsiskaitymo su darbuotojais terminus, nurodo kiekvienos pareigybės apmokėjimo formas ir darbo užmokesčio dydžius, papildomų apmokėjimų skyrimo pagrindus ir tvarką.

1. Tvarka parengta vadovaujantis:

1.1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu;

1.2. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymu;

1.3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. liepos 3 d. nutarimu Nr. 669 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“;

1.4. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos 2018 m. rugpjūčio 31 d. kolektyvine sutartimi Nr. 2/S-133 (2021 m. lapkričio 15 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos sutarties Nr. S-234 pakeitimas).

2. Atskirų darbuotojų darbo apmokėjimas gali būti detalizuojamas kituose Įstaigos lokaliniuose teisės aktuose (2023 m. spalio 16 d. Susitarimas „Dėl 2021 m. lapkričio 15 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties Nr. S-234 pakeitimo ir papildymo Nr. S-241“).

2. 1. Darbuotojams, neteikiantiems asmens sveikatos priežiūros paslaugų, darbo apmokėjimo tvarka nustatoma ir tvirtinama kartu su asmens sveikatos priežiūros paslaugas teikiančių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka viename lokaliniame teisės akte.

3. Pagrindinės Tvarkoje vartojamos sąvokos:

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

3.2. **Medicininis personalas** – (A grupė) sveikatos priežiūros paslaugas teikiantys Įstaigos darbuotojai;

3.3. **Nemedicininis personalas** – (B grupė) Įstaigos darbuotojai, teikiantys kitas nei sveikatos priežiūros paslaugas.

3.4. **Darbo užmokestis (DU)** – visos darbuotojo pajamos – pagrindinio darbo užmokesčio dalis pagal darbo sutartį su Įstaiga ir kintamoji dalis, papildomas darbo užmokestis (priedai, priemokos ir vienkartinės pinigines išmokos);

3.5. **Pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis (AP)** – Įstaigos vadovo nustatyta darbo užmokesčio sudedamoji dalis, mokama darbuotojui už pagal darbo sutartį su Įstaiga atliktą darbą. Pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis apskaičiuojama bazinį darbo užmokesčio dydį (B) dauginant iš pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficiento (K_P), kuris, skaičiuojant minimalią gydytojo darbo užmokesčio pastoviąją dalį, yra 2,5;

3.6. **Darbo užmokesčio bazinis dydis (B)** – Darbo užmokesčio bazinis dydis prilyginamas kiekvienų praėjusių metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta minimaliajai mėnesinei algai

(MMA);

3.7. **Pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis (A_K)** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, priklausanti nuo darbuotojo specialybės, darbo sudėtingumo, kvalifikacijos ir aptarnaujamų pacientų skaičiaus, darbo rezultatų, atliekant skatinamąsias paslaugas ir sveikatos programas, Įstaigos gerus darbo rezultatus, darbo vietos reikšmingumo, darbo intensyvumo.

3.8. **Priedai (P₁)** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, kuri gali būti mokama prie darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio už darbą ar darbuotojo pasiekimus, atitinkančius Tvarkoje numatomus vertinamuosius kriterijus.

3.9. **Priemokos (P₂)** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, kuri gali būti mokama prie darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą; už laikinai nesančio darbuotojo funkcijų vykdymą;

3.10. **Vienartinė piniginė išmoka (P₃)** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, kuri gali būti skiriama darbuotojui skatinti arba vienkartinė finansinė parama darbuotojui, kuri gali būti skiriama darbuotojo, jo šeimos nario (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos, tėvo (įmotės, įtėvio) mirties atvejais ir kitoms aplinkybėms, apsunkinančioms darbuotojo materialinę būklę, darbuotojo asmeninio jubiliejaus proga.

4. Įstaigos darbuotojų darbo užmokesčio tvarką nustato Įstaigos vadovas, suderinęs su įstaigos stebėtojų taryba, profesine sąjunga, vadovaudamasis šia Tvarka ir kitais teisės aktais.

5. Darbuotojų darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę, išskyrus kai darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba susitarta dėl ne viso darbo laiko:

5.1. Darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui;

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

5.3. Spėdimą dėl individualaus darbo režimo nustatymo, priima Įstaigos vadovas ar jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į Darbuotojo, kuris išreiškia norą dirbti individualiu darbo režimu, motyvuotą prašymą;

5.4. Esant situacijai, kai su Darbuotoju sutariama, kad jis dirbs ne visą darbo laiką, darbo užmokestis mokamas to Darbuotojo proporcingai dirbtam laikui.

6. Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

7. Įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.

8. Darbuotojų darbas apmokamas iš Įstaigos darbo užmokesčio fondo lėšų pagal normatyvus. Darbo užmokesčio fondo normatyvą tvirtina savivaldybės Taryba ar Taryba paveda tvirtinti Įstaigos vadovui. Įstaigos darbo užmokesčio fondas sudaromas iš lėšų, gaunamų iš ligonių kasų už Įstaigoje prisirašiusius pacientus ir už kitas paslaugas, suteiktas iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo, lėšų už mokamas paslaugas.

9. A grupės darbuotojų darbo užmokesčio minimalūs dydžiai nustatomi vadovaujantis šia Tvarka. A grupės darbuotojams, kurių darbo užmokestis, įsigaliojus šiai Tvarkai, yra mažesnis, palyginti su iki šios Tvarkos įsigaliojimu nustatytu darbo užmokesčiu, darbo užmokestis turi būti padidintas pagal šioje Tvarkoje numatytus pagrindinio darbo užmokesčio dydžius.

10. B grupės darbuotojo valandinis atlygis arba pagrindinis darbo užmokestis negali būti mažesni už Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytus minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą einamaisiais metais.

II. DARBO UŽMOKESČIO SANDARA IR PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO PASTOVIOSIOS DALIES NUSTATYMO TVARKA

11. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį (DU) sudaro:

11.1. Pagrindinis darbo užmokestis (A):

11.1.1. pastovioji dalis (A_P);

11.1.2. kintamoji dalis (A_K);

11.2. Papildomas darbo užmokestis (P):

11.2.1. priedai (P_1)

11.2.2. priemokos (P_2);

11.2.3. vienkartinės piniginės išmokos (P_3).

12. Pagrindinis A grupės darbuotojo darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$A = A_P + A_K:$$

12.1. Pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis (A_P) apskaičiuojama pagal formulę:

$$A_P = B \times K_P:$$

12.1.1. Apskaičiuojant minimalią pagrindinio darbo užmokesčio pastoviąją dalį, taikomi darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies skaičiavimo principai, kai mažiausia gydytojo DU pastovioji dalis negali būti mažesnė kaip $B \times K_P$ (2,5) ir kai Tvarkos 12.2. punkte nurodytoms profesinėms grupėms pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatoma pagal proporcijas, kurios įvertinus profesinę grupę, apskaičiuojamos atskaitos dydžiu imant mažiausią įstaigoje dirbančio gydytojo vieno etato A_P .

12.1.2. Apskaičiuojant pagrindinio darbo užmokesčio pastoviąją dalį taikoma formulė: $A_P = B \times K_P$, kai pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientą (K_P) įsakymu nustato Įstaigos vadovas.

12.1.3. A grupės darbuotojams, didinant darbo užmokestį, prioritetą teikiamas mažiausiai uždirbantiems darbuotojams, siekiant taikyti vienodą pastoviosios dalies koeficientą pagal profesinę kvalifikaciją ir atliekamą darbą, darbo vietos reikšmingumą.

12.2. Įstaigos vadovas žemiau išvardintiems darbuotojams pagal profesinę kvalifikaciją, reikalingą asmens sveikatos priežiūros paslaugoms teikti, nustato pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydį, kuris negali būti mažesnis kaip:

12.2.1. gydytojams – 100 %;

12.2.2. gydytojams odontologams – 80 %;

12.2.3. slaugytojams su aukštuoju slaugytojo universitetiniu išsilavinimu – 70 %;

12.2.4. slaugytojams su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštesniojo išsilavinimu – 60 %;

12.2.5. akušeriams su aukštuoju akušerio universitetiniu išsilavinimu – 70 %;

12.2.6. registratorei darbui su pacientais (nemedicininis išsilavinimas) – 40% - kur B –

MMA (minimali mėnesinė alga) K_P – pastoviosios dalies koeficientas.

13. Pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies A_P koeficientų K_P sveikatos priežiūros specialistams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas pagal įgytą profesinę kvalifikaciją su aukštuoju išsilavinimu ir su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu, medicinos registratoriams, slaugytojo padėjėjams, nustatomas (1-5 lentelės).

III. PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS

14. A ir B grupės darbuotojams mokama kintamoji dalis prie pagrindinio darbo užmokesčio (A_K), įvertinant:

14.1. A grupės darbuotojams už atliktų profilaktinių ir prevencinių programų vykdymą individualiai (pagal atskirą įsakymą) (5 lentelė);

14.2. A ir B grupės darbuotojams, gavus lėšas ir Kauno TLK, už gerus darbo rezultatus kas ketvirtį: pagal direktoriaus atskirą įsakymą (5 lentelė);

14.3. darbo sudėtingumą ir intensyvumą;

14.4. Įstaigos vadovas įsakymu gali patvirtinti naują darbo užmokesčio kintamosios dalies

taikymo pagrindą, atsižvelgdamas į darbo užmokesčio fondą ir (ar) sveikatos priežiūros paslaugų struktūrą Įstaigoje, ir (ar) asmens sveikatos priežiūros išlaidų kompensavimo iš privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto prioritetinių krypčių sąrašą, į gautas lėšas iš Kauno TLK už įstaigos gerus darbo rezultatus ir kt.;

14.5. Kintamos dalies dydis A ir B grupių darbuotojams turi būti vertinamas proporcingai pagal faktiškai dirbtą laiką;

14.6. Įstaigos vadovo pavaduotojų darbo užmokesčio kintamoji dalis nustatoma, vadovaujantis Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų mėnesinio darbo užmokesčio kintamosios dalies dydžio nustatymo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2019 m. kovo 25 d. įsakymu Nr. V-361 „Dėl Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų mėnesinio darbo užmokesčio kintamosios dalies dydžio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“;

14.7. Kintamoji dalis darbuotojams nenustatoma Įstaigai neturint finansinių galimybių;

14.8. Įstaigos vadovui pagrindinio darbo užmokesčio kintamąją dalį nustato Įstaigos savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija, teisės aktų nustatyta tvarka.

IV. MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ BEI BUDĖJIMĄ IR DARBĄ ESANT NUKRYPIMAMS NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ

15. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą, budėjimą ir darbą, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, Darbuotojams mokama Darbo kodekse nustatyta tvarka.

16. Ne mažiau, kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis mokamas už:

16.1. darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką;

16.2. darbą švenčių dieną;

16.3. viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį.

17. Ne mažiau, kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis mokamas už:

17.1. darbą naktį;

17.2. viršvalandinį darbą.

18. Ne mažiau, kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis mokamas už viršvalandinį darbą švenčių dieną.

19. Darbuotojams dirbantiems suminės darbo laiko apskaitos režimu, apskaitinio laikotarpio pabaigoje, dėl jam sudaryto darbo laiko režimo:

19.1. neišdirbus bendros viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko normos, už neįvykdytą darbo laiko normą sumokama pusė priklausančio išmokėti darbo užmokesčio;

19.2. išdirbus daugiau valandų negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, už viršytą darbo laiko normą apmokama kaip už viršvalandinį darbą, t. y. ne mažiau, kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokesčio.

20. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginți iš nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

21. Viršvalandinis darbas dirbamas Įstaigos vadovo nurodymu, su darbuotojo sutikimu. Darbuotojo sutikimas viršvalandiniam darbui nereikalingas Darbo kodekse numatytais išimtiniais atvejais.

22. Darbuotojams, budintiems pasyviuoju budėjimu namie, mokama Įstaigos vadovo įsakymu patvirtinta ne mažesnė, kaip 20 procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Pasyvaus budėjimo trukmė negali viršyti darbo teisės normose nustatytą. Už faktiškai atliktus veiksmus apmokama kaip už faktiškai dirbtą laiką, per mėnesį faktiškai dirbtas laikas negali viršyti darbo teisės normose nustatytą maksimaliojo darbo laiko reikalavimų.

23. Vadovaujančių darbuotojų, išskyrus Įstaigos vadovo, darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama, kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu.

24. Įstaigos vadovo darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma, tačiau už tą darbą nėra mokama, išskyrus tada, kai darbo sutartyje yra sutarta kitaip.

25. Įstaiga Darbo kodekse numatytais atvejais gali skelbti prastovą ar dalinę prastovą.

26. Prastovos laikas darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą, apskaičiuojamas pagal sudarytą darbo (pamainos) grafiką, pagal kurį nustatoma kiek dienų bei valandų Darbuotojui buvo numatyta dirbti konkretų mėnesį.

27. Apskaičiuota Darbuotojo darbo laiko norma per ataskaitinį laikotarpį, dėl prastovos ar dalinės prastovos laiko, nėra mažinama. Pagal Darbuotojo darbo laiko normą ir kalendorinių savaitių skaičių apskaičiuojama darbo laiko norma, kurią Darbuotojas turėtų išdirbti per ataskaitinį laikotarpį, ir palyginama su laiku, kurį faktiškai dirbo per ataskaitinį laikotarpį, įtraukiant ir prastovos ar dalinės prastovos laiką.

28. Darbuotojams prastovos metu mokama Darbo kodekse nustatyta tvarka.

29. Prastovos paskelbimo laikotarpiu Darbuotojui mokamas ne mažesnis nei MMA darbo užmokestis, proporcingai dirbtam laikui.

V. PRIEDŲ IR PRIEMOKŲ NUSTATYMAS IR SKYRIMAS

30. Priedų (P₁) ir priemokų (P₂) dydžius įsakymu nustato Įstaigos vadovas, atsižvelgiant į sutarčių su teritorinėmis ligonių kasomis vertę, iš kitų šaltinių gaunamas lėšas, darbo užmokesčio fondą, Įstaigos finansinę padėtį bei vadovaudamasis šia Tvarka ir kitais teisės aktais. Įsakyme nurodomas priemokos ir (ar) priemokos mokėjimo pagrindas ir dydis.

30.1. A ir B grupių darbuotojams priedai gali būti mokami:

30.1.1. už vadovaujамąjį darbą 5-20 % nuo Ap;

30.1.2. už konkrečios profesijos ir kvalifikacijos darbuotojų poreikį Įstaigai ir paklausą darbo rinkoje 50% nuo Ap;

30.1.3. Darbuotojui, greta savo pareigų atliekančiam laikinai nesančio (laikino nedarbingumo- ligos metu) darbuotojo darbą, mokama ne mažiau 30 % nesančio darbuotojo tarifinio atlyginimo priedas už faktiškai padidėjusį darbo krūvį; Jei darbuotoją pavaduoja keli darbuotojai, priedas jiems mokamas už faktišką pavadavimo laiką proporcingai padalinant paskirtą priedą;

31. A ir B grupių darbuotojams priemokos (P₂) gali būti mokamos:

31.1. už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, nustatytu laikotarpiu, kurie neįeina į pareigas, iki 50 % nuo Ap;

31.2. Priedai gali būti mažinami ar panaikinami išnykus priedo skyrimo pagrindui, pablogėjus darbuotojo darbo rezultatams, už pagrįstas pretenzijas, skundus ir (ar) pastabas, už darbo drausmės pažeidimus, pablogėjus Įstaigos finansiniai padėčiai ir (ar) kitais pagrindais.

32. Priedai ir priemokos gali būti sumažinami ar panaikinami ankščiau nustatyto termino, jeigu:

32.1. išnyksta priedo ar priemokos skyrimo pagrindas;

32.2. Darbuotojas nevykdo arba netinkamai vykdo jam pavestą darbą, užduotį, už kurią mokamas priedas ir (ar) priemoka.

33. Šeimos, vidaus ligų, vaikų ligų gydytojui už priimtą kiekvieną ne prie jo prisirašiusįjį pacientą, kuris buvo priimtas papildomai* ir su gydytoju dirbančiam bendrosios praktikos slaugytojui, mokamas nustatyto dydžio atlygis (gydytojui – 3,4 Eur, bendrosios praktikos slaugytojui – 2,3 Eur). Atlygio dydis peržiūrimas keičiantis pirminės ambulatorinės sveikatos priežiūros paslaugų įkainiams ir tvirtinamas direktoriaus įsakymu.

* Kai pagal planinę registraciją gydytojo vizitui užregistruotas ir priimtas ne prie to gydytojo prisirašęs (kitos apylinkės) pacientas, bet tą pačią dieną buvo papildomai priimtas prie to paties gydytojo prisirašęs pacientas, tuomet pagal planinę registraciją priimtas prie kito gydytojo prisirašęs (kitos apylinkės) pacientas gali būti įtrauktas į papildomai priimtų pacientų sąrašą.

34. Papildomą darbą, už kurį mokamas priedas ir (ar) priemoka, kontroliuoja tiesioginis Darbuotojo, kuriam priedas ir (ar) priemoka skirta, vadovas. Išnykus priedo ir (ar) priemokos skyrimo pagrindui, Darbuotojo, kuriam priedas ir (ar) priemoka skirti, tiesioginis vadovas inicijuoja priedo ir (ar) priemokos panaikinimą, teikdamas motyvuotą tarnybinį pranešimą Įstaigos vadovui.

35. Priedai ir priemokos panaikinami ir (ar) mažinami, atsižvelgiant į Darbuotojo, kuriam priedas mažinamas ar naikinamas, tiesioginio vadovo motyvuotą tarnybinį pranešimą.

36. Sprendimą dėl priedų ir priemokų sumažinimo ar panaikinimo priima Įstaigos vadovas.

VI. VIENKARTINIŲ IŠMOKŲ NUSTATYMAS IR SKYRIMAS

37. Vienkartinį piniginių išmokų (P_3) dydžius įsakymu nustato Įstaigos vadovas, atsižvelgiant į sutarčių su teritorinėmis ligonių kasomis vertę, iš kitų šaltinių gaunamas lėšas, darbo užmokesčio fondą, Įstaigos finansinę padėtį, vadovaudamasis šia Tvarka bei kitais teisės aktais. Įsakyme nurodomas vienkartinės išmokos mokėjimo pagrindas ir dydis.

37.1. Nepriekaištingai dirbantiems darbuotojams skatinti, atsižvelgiant į darbo užmokesčio fondą, Įstaigos vadovas įsakymu gali skirti vienkartinę pinigines išmokas (P_3) A ir B grupių darbuotojams:

37.1.1. už atliktas svarbias ar sudėtingas vienkartinės užduotis iki 50% nuo Ap.

37.2. Vienkartinė pinigine išmoka (P_3) 200,00 eurų dydžio A ir B grupių darbuotojams taip pat gali būti skiriama darbuotojo, šeimos nario (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos, tėvo (įmotės, įtėvio) mirties atvejais ir kitoms aplinkybėms (stichinių nelaimių atvejais), apsunkinančioms darbuotojo materialinę būklę, pateikus rašytinį prašymą;

37.3. darbuotojo asmeninio jubiliejinio gimtadienio proga (išdirbus įstaigoje ne mažiau kaip 1 metus) iki 200,00 eurų;

37.4. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytų švenčių proga iki 300,00 eurų.

38. Vienkartinės pinigines išmokas gali būti mažinamos ar panaikinamos išnykus skyrimo pagrindui, pablogėjus darbuotojo darbo rezultatams, už pagrįstas pretenzijas, skundus ar pastabas, už darbo drausmės pažeidimus, pablogėjus Įstaigos finansiniams rezultatams ir (ar) kitais pagrindais:

38.1. Vienkartinė pinigine išmoka negali būti skiriama darbuotojui, kuriam per paskutinius 12 mėnesių buvo paskirta drausminė nuobauda;

38.2. Vienkartinė pinigine išmoka negali viršyti darbuotojui nustatyto pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžio.

38.3. Sprendimą dėl vienkartinės išmokos skyrimo, pagal šios Tvarkos nuostatas, įvertinęs Įstaigos finansinės galimybes ir gaunamą finansavimą iš PSDF, priima Įstaigos vadovas, o Įstaigos vadovui – Įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija.

VII. DARBO UŽMOKESČIO SKAIČIAVIMO TVARKA

39. Įstaigos darbuotojams darbo užmokestis mokamas pagal darbo laiko apskaitos žiniaraščius.

40. Įstaigos darbuotojams, išvykusiems į stažuotę, komandiruotę, kvalifikacijos kėlimą, paliekama darbo vieta (pareigos) ir vidutinis darbo užmokestis.

41. Įstaigos darbuotojams mokama 80 procentų vidutinio darbo užmokesčio ligos pašalpa už dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku (išskyrus Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytus atvejus).

42. Skaičiuojant vidutinį darbo užmokestį vadovaujamosi Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka.

43. Iš darbuotojo darbo užmokesčio įstatymų nustatyta tvarka yra išskaičiuojamas gyventojų pajamų, socialinio draudimo, pensijų sveikatos draudimo bei kiti mokesčiai.

44. Siekiant, kad gyventojų pajamų mokestis būtų išskaičiuotas teisingai, kiekvienas darbuotojas Įstaigos buhalteriiui, atsakingam už darbo užmokesčio apskaitą, privalo pateikti prašymą dėl neapmokestinamojo pajamų dydžio (toliau – NPD) taikymo. Taip pat darbuotojas privalo pateikti prašymą nutraukti NPD taikymą, tuo atveju, kai pageidauja, kad NPD nebūtų taikomas.

45. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos:

45.1. gražinti perduotoms darbdavio pinigų sumoms;

45.2. gražinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

45.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui;

45.4. išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės

ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva.

VIII. DARBO UŽMOKESČIO DIDINIMAS

46. Padidinus asmens sveikatos priežiūros įstaigos bazinės kainas ar skyrus papildomų PSDF biudžeto lėšų paslaugoms apmokėti, atitinkama PSDF biudžeto lėšų suma, jei teisės aktuose nurodoma, kad ji skiriama darbo užmokesčio fondui didinti, turi būti skiriamas nurodytas procentas darbuotojų darbo užmokesčiui didinti.

47. Atlyginimą didinti nuo mažiausio Ap dydžio A grupės darbuotojams, B grupės darbuotojams nuo einamųjų metų MMA.

48. Didinimo procentą nustatyti pagal realiai gaunamą lėšų sumą iš TLK už bazinės kainos padidinimą prirašytam pacientui.

IX. DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TERMINAI, VIETA

49. Darbo užmokestis Įstaigos darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį darbo sutartyse nurodytais terminais:

49.1. Pirmu mokėjimu yra išmokama darbuotojo raštišku prašymu nurodyta suma, kuri negali viršyti daugiau kaip 50 procentų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios atlyginimo dalies sumos. Jeigu darbuotojas dirbo nepilną mėnesį, jam pirmas mokėjimas gali būti mokamas tik tuo atveju, kai jis yra dirbęs didžiąją pirmosios mėnesio pusės dalį;

49.2. Esant raštiškam darbuotojo prašymui, darbo užmokestis jam mokamas kartą per mėnesį darbo sutartyje nurodytu terminu.

50. Darbo užmokestis Įstaigos darbuotojams pervedamas į darbuotojo asmeninę sąskaitą banke.

51. Atostoginiai į darbuotojo banko sąskaitą pervedami likus ne mažiau kaip vienai darbo dienai (kaip nustatyta DK 130 str. 1 d.) iki darbuotojo atostogų pradžios. Darbuotojo raštišku pageidavimu atostoginių išmokėjimo laikas gali būti pakeistas.

52. Darbuotojo atleidimo iš darbo atveju, kompensacija už nepanaudotas atostogas ir priskaitytas darbo užmokestis pervedami į darbuotojo banko sąskaitą paskutinę darbo Įstaigoje dieną.

53. Darbuotojams informacija apie jiems apskaičiuotą, išskaičiuotą ir išmokėtą darbo užmokesčio sumą, vieną kartą per mėnesį pateikiama raštu. Darbuotojui pageidaujant ši informacija gali būti teikiama elektroniniu būdu (siunčiama į asmeninį darbuotojo elektroninį paštą).

X. SPECIALIOSIOS NUOSTATOS

54. Atsižvelgdamos į darbo užmokesčių dydžius Lietuvos darbo rinkoje ir valstybės finansines galimybes, Šalys siekia, kad visi VŠĮ Kazlų Rūdos PSC darbuotojai gautų teisingą ir konkurencingą atlyginimą už atliekamą darbą.

55. Valstybės institucijoms skyrus papildomų Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų asmens sveikatos priežiūros paslaugoms apmokėti ir rekomendavus jas nukreipti sveikatos priežiūros specialistų darbo užmokesčiui didinti, nurodytos lėšos privalo būti naudojamos darbo užmokesčiui didinti vadovaujantis ir VŠĮ Kazlų Rūdos PSC patvirtinta darbo apmokėjimo tvarka, bei vadovaujantis LR SAM įsakymais.

56. Darbuotojams, keliantiems kvalifikaciją pagal privalomą kvalifikacijos tobulinimą, būtiną atliekamai darbo funkcijai, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka privaloma išklaudyti nustatytą skaičių valandų, kvalifikacijos tobulinimui suteikiamos ne mažiau kaip 15 darbo dienų per 5 metus gydytojams, ne mažiau kaip 10 darbo dienų per 5 metus slaugytojams, o kitiems darbuotojams teisės aktuose nustatytą valandų skaičių, atsitraukus nuo darbo ar savo poilsio metu, ir jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis.

57. Nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išėitinė išmoka,

atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje:

57. 1. iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

57. 2. nuo dvylikos iki šešiasdešimties mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;

57. 3. daugiau kaip šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

XI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

58. Padidinus asmens sveikatos priežiūros įstaigų bazines kainas ar skyrus papildomų PSDF biudžeto lėšų paslaugoms apmokėti, atitinkama PSDF lėšų suma, jei teisės aktuose nurodoma, kad ji skiriama Įstaigos darbo užmokesčio fondui didinti, atitinkamai skiriama Darbuotojų darbo užmokesčiui didinti.

59. Įsigaliojus naujam Įstaigos darbo apmokėjimo tvarkos aprašui, Darbuotojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis naujai patvirtinta Tvarka. Iki naujos Tvarkos įsigaliojimo Darbuotojams skirti priedai ir priemokos neatitinkantys šios Tvarkos nuostatų netenka galios. Tokių priedų ir priemokų skyrimas inicijuojamas iš naujo pagal naujai patvirtintos Tvarkos nuostatas.

60. Darbo apmokėjimo klausimai, kurie neregamentuoti šiame Apraše, sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

61. Teisės aktų nustatyta tvarka suderintą darbo užmokesčio nustatymo ir apmokėjimo tvarką įsakymu tvirtina Įstaigos vadovas.

62. Darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami su Tvarka ir privalo laikytis joje nustatytų įsipareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje Tvarkoje nustatytais principais.

63. Įstaiga turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti Tvarką Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose nustatyta tvarka.

64. Tvarka taikoma visiems Įstaigos darbuotojams nuo jos įsigaliojimo dienos.

VšĮ Kazlų Rūdos pirminės sveikatos priežiūros centro darbo užmokesčio nustatymo ir apmokėjimo tvarkos aprašo priedas

PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO PASTOVIOSIOS DALIES AP KOEFICIENTŲ Kp SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTAMS NUSTATYMAS

1 lentelė

Eil. nr.	Gydytojų, slaugytojų pareigybės	Taikomas koeficientas	
		nuo	iki
1.	Akušeris–ginekologas	2,5	4,1
2.	Chirurgas	2,5	7,0
3.	Psichiatras	2,5	3,5
4.	Psichiatras (turintis mokslo daktaro laipsnį)	2,5	8,7
5.	Odontologas	2,5	4,5
6.	Vidaus ligų gydytojai, vaikų ligų gydytojai, šeimos gydytojas	2,5	6,5
7.	Slaugos administratorius	2,0	2,9
8.	Slaugytojas ir akušeris su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu	1,75	2,4
9.	Slaugytojas ir akušeris su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu	1,5	2,1
10.	Odontologo padėjėjas	1,5	2,1
11.	Burnos higienistas	1,6	4,0

2 lentelė

Eil. nr.	Gydytojų specialistų pareigybės	Taikomas koeficientas	
		nuo	iki
1.	Fizinės medicinos ir reabilitacijos	2,5	8,4
2.	Neurologas	2,5	6,5
3.	Endokrinologas	2,5	7,5
4.	Endoskopuotojas	2,5	5,0
5.	Echoskopuotojas	2,5	5,0
6.	Oftalmologas	2,5	5,0
7.	Otorinolaringologas	2,5	5,0
8.	Radiologas	2,5	8,8
9.	Anesteziologas reanimatologas	2,5	5,0
10.	Vaikų pulmonologas	2,5	5,0
11.	Kardiologas	2,5	9,0

PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO PASTOVIOSIOS DALIES AP KOEFICIENTŲ Kp KITIEMS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS PASLAUGAS TEIKIANTIEMS SPECIALISTAMS NUSTATYMAS

3 lentelė

Eil. nr.	Kiti sveikatos priežiūros specialistai su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu	Taikomas koeficientas	
		nuo	iki
1.	Psichologas	1,71	2,5
2.	Socialinis darbuotojas	1,5	2,2

3.	Kineziterapeutas	2,0	2,5
4.	Medicinos biologas	1,3	1,5
5.	Gydomojo masažo specialistas	2,0	2,6
6.	Socialinių paslaugų padalinio koordinatorius	2,0	3,5
7.	Ergoterapeutas	2,0	2,5
Eil. nr.	Kiti sveikatos priežiūros specialistai su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu	Taikomas koeficientas	
		nuo	iki
1.	Radiologijos technologas	1,5	2,1
2.	Klinikos laborantas	1,5	2,1
3.	Socialinis darbuotojas	1,5	1,8
4.	Kineziterapeutas	1,4	1,8
5.	Užimtumo specialistas	1,4	1,6

PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO NEMEDICININIAM PERSONALUI NUSTATYMAS

4 lentelė

Eil. nr.	Nemedicininis personalas pagal kvalifikaciją	Darbo užmokestis nuo einamų metų MMA koeficientas	
		nuo	iki
1.	Darbuotojai su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu	1,4	5,5
2.	Darbuotojai su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštesnioju išsilavinimu	1,02	3,3
3.	Darbuotojai su profesiniu išsilavinimu ir kvalifikuoti darbuotojai	1,0	1,5
4.	Nemedicininis nekvalifikuotas personalas	Ne mažiau einamųjų metų MMA	

PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS UŽ GERUS DARBO REZULTATUS A IR B GRUPIŲ DARBUOTOJAMS

5 lentelė

Eil. nr.	Gydytojų ir slaugytojų pareigybės	Kintamoji dalis procentais nuo mažiausio Ap, mokama kas ketvirtį	
		nuo	iki
GYDYTOJAI			
1.	Šeimos gydytojas	5%	50%
2.	Vidaus ligų gydytojas	5%	50%
3.	Vaikų ligų gydytojas	5%	50%
4.	Gydytojas chirurgas	5%	20%
5.	Gydytojas psichiatras	5%	50%
6.	Gydytojas odontologas	5%	40%
7.	Gydytojas akušeris ginekologas	5%	50%
SLAUGYTOJOS			
1.	Slaugytojos ir akušerė su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu	5%	50%
2.	Slaugytojos ir akušerė su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu	5%	40%
3.	Gydytojo odontologo padėjėja	5%	30%
4.	Medicinos registratorė	5%	10%

KITI DARBUOTOJAI			
1.	Psichologas	5%	20%
2.	Socialinis darbuotojas	5%	20%
3.	Biomedicinos technologas	5%	20%
4.	Medicinos statistikas	5%	20%
5.	Slaugytojos padėjėja	5%	20%
NEMEDICININIS PERSONALAS (B grupė) kintama dalis nuo einamųjų metų minimalios mėnesio algos			
1.	Darbuotojai su aukštoju universitetiniu išsilavinimu	5%	60%
2.	Darbuotojai su neuniversitetiniu išsilavinimu	5%	50%
3.	Darbuotojai su profesiniu išsilavinimu ir nekvalifikuoti darbuotojai	5%	15%
4.	Nemedicininis nekvalifikuotas personalas	5%	10%