

SUDERINTA
Stebėtojų tarybos
2024-04-19 posėdyje

PATVIRTINTA
VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės
generalinio direktoriaus
2024-04-22 įsakymu Nr. 2-379

VŠĮ KLAIPĖDOS UNIVERSITETO LIGONINĖS DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės darbo apmokėjimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja VšĮ Klaipėdos universiteto ligoninės (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 viršvalandinių darbų, budėjimo sąlygas, darbo užmokesčio apskaičiavimą esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, atsiskaitymo su darbuotojais terminus, nustato darbuotojų kategorijas pagal pareigybes, nurodo kiekvienos pareigybės apmokėjimo formas ir darbo užmokesčio dydžius, papildomų apmokėjimų skyrimo pagrindus ir tvarką.

2. Apraše vartojamos sąvokos:

2.1. **Bazinis dydis** – Darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies apskaičiavimui naudojamas dydis;

2.2. **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 Įstaigoje nustatytą suminės darbo laiko apskaitos apskaitinį laikotarpį.

2.3. **Vienkartinė išmoka** – darbdavio iniciatyva skiriama išmoka paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įstaigos, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.

3. Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose.

4. Darbuotojų darbo užmokestį dirbant vieno etato krūviu sudaro:

4.1 Pagrindinis darbo užmokestis (A):

4.1.1 pastovioji dalis (A_p);

4.1.2 kintamoji dalis (A_k),

4.2 Papildomas darbo užmokestis (P):

4.2.1 priedai (P1);

4.2.2 priemokos (P2);

4.2.3 vienkartinės piniginės išmokos (P3).

5. Įstaigoje Darbuotojų darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$DU = A + P.$$

6. Įstaigos Darbuotojų pagrindinis darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$A = A_p + A_k, \text{ kur:}$$

A_p – pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis;

A_k – pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis;

7. Pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatoma koeficientais ir apskaičiuojama pagal formulę:

$$A_p = B \times K_p, \text{ kur:}$$

B – pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies bazinis dydis,

K_p – pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientas, nustatytas pagal šio Aprašo priede konkrečiai darbuotojų pareigybių grupei nustatytas koeficientų ribas, atsižvelgiant į pareigybės kategoriją ir profesinio darbo patirtį. Mažiausias gydytojo pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientas lygus 2,5.

8. Nustatoma, kad pagrindinio darbo užmokesčio paskaičiavimui būtų naudojamas bazinis dydis prilyginamas kiekvienų praėjusių metų MMA, taikant ją vadovaujantis 2021 m. lapkričio 15 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvine sutartimi Nr. S-234 (toliau - LNSS šakos kolektyvinė sutartis) Viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų specialiojoje dalyje nustatyta tvarka. Nuo 2024 metų darbo užmokesčio apskaičiavimui naudojamas bazinis dydis prilyginamas 2023 m. Vyriausybės nustatytai minimaliajai mėnesinei algai (MMA), taikomas 12 (dvylika) mėnesių, pradedant jį taikyti nuo 2024 m. sausio 1 d.

9. Įstaigos vadovo darbo apmokėjimo sistemą nustato Įstaigos savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija. Įstaigos vadovo pavaduotojų (direktorių) darbo apmokėjimo sistemą nustato įstaigos vadovas, vadovaudamasis Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo nuostatomis.

10. Nekvalifikuoti darbai nustatomi vadovaujantis Lietuvos profesijų klasifikatoriumi.

11. Darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, nustatytas darbo užmokestis, darbo laiko režimas ir trukmė, darbo laiko normos, pasyvusis budėjimas namie, nustatomi su Darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje, vadovaujantis šio Aprašo, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso bei LNSS šakos kolektyvinės sutarties nuostatomis.

12. Darbuotojų pareigybių sąrašė esančių pareigybių nuostatus (aprašymus) tvirtina Įstaigos vadovas ar jo įgaliotas asmuo, o vadovo pareigybės nuostatus (aprašymą) tvirtina į pareigas priimanti savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija.

13. Konkrečios pareigybės nuostatuose (aprašyme) keliami reikalavimai išsilavinimui, turi atitikti išsilavinimą pagal kurį šio Aprašo priede ši pareigybė priskirta konkrečiai kategorijai.

14. Įstaigoje taikomi darbo laiko režimai:

14.1. nekintanti darbo dienos (pamainos) trukmė ir darbo dienų per savaitę skaičius;

14.2. suminė darbo laiko apskaita, kai viso darbo laiko norma įvykdoma per ataskaitinį laikotarpį;

14.3. individualus darbo laiko režimas.

15. Pareigybių sąrašą, kurioms taikomas darbo laiko režimas suminė darbo laiko apskaita, įsakymu tvirtina Įstaigos vadovas suderinęs su įstaigos lygmeniu veikiančia profesinių sąjungų atstovybe.

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

17. Darbo užmokestis Įstaigoje indeksuojamas kaip tai numato teisės aktai.

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

19. 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.

II SKYRIUS

PASTOVIOSIOS DALIES NUSTATYMO IR APSKAIČIAVIMO TVARKA, BEI SĄLYGOS

20. Darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatoma koeficientais, taikant šio Aprašo 7 punkte nurodytą formulę.

21. Sveikatos priežiūros paslaugas teikiantiems Darbuotojams pagrindinio darbo

užmokesčio pastoviosios dalies koeficientas nustatomas atsižvelgiant į finansines Įstaigos galimybes, gaunamą finansavimą iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo (toliau – PSDF) ir į:

- 21.1. pareigybės kategoriją ir Darbuotojo išsilavinimą;
 - 21.2. veiklos specifiką (teikiamų sveikatos priežiūros paslaugų profilių grupes ir paslaugų spektrą);
 - 21.3. pavaldžių darbuotojų skaičių;
 - 21.4. aptarnaujamų pacientų (teikiamų paslaugų) apimtis;
 - 21.5. darbuotojo kvalifikaciją, reikalingą konkrečioms pareigoms užimti;
 - 21.6. specialistų poreikį įstaigoje.
22. Kitiems, nei 22 punkte nurodyti, Darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientas nustatomas atsižvelgiant finansines Įstaigos galimybes, gaunamą finansavimą iš PSDF ir į:
- 22.1. einamas pareigas, darbo funkcijų įvairovę ar atliekama daugiau papildomų funkcijų, lyginant su kitais analogiškais funkcijas atliekančiais darbuotojais;
 - 22.2. darbuotojo kvalifikaciją, išsilavinimą, specializaciją, reikalingą konkrečioms pareigoms užimti;
 - 22.3. funkcijas, susijusias su kontrolės vykdymu, vertinant ar darbas, susijęs su informacijos teikimu valstybės ir savivaldybės institucijoms, informacijos ir paslaugų teikimu pacientui;
 - 22.4. atsakomybės lygį, priimamų sprendimų įtaką Įstaigai, joje dirbantiems ar tretiesiems asmenims.
23. Darbuotojų, išskyrus šio Aprašo 25 punkte nurodytų darbuotojų, pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientą, pagal šio Aprašo priede numatytas konkrečios pareigybės koeficientų ribas, nustato Įstaigos vadovas, laikantis šių taisyklių:
- 23.1. Šio Aprašo 22 ir 23 punktuose nurodytoms profesinėms grupėms pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatoma pagal proporcijas, kurios įvertinus profesinę grupę, paskaičiuojamos imant atskaitos dydžiu mažiausią gydytojo vieno etato pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientą, kuris negali būti mažesnis nei Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje sutartas;
 - 23.2. žemiau išvardintiems darbuotojams pagal profesinę kvalifikaciją (profesines grupes), nustatoma pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis negali būti mažesnė kaip:
 - 23.2.1 gydytojams – 100%;
 - 23.2.2 gydytojams odontologams – 80%;
 - 23.2.3 gydytojams asistentams ir gydytojams odontologams asistentams – 70%;
 - 23.2.4 slaugytojams ir akušeriams su aukštuoju universitetiniu slaugytojo ir (ar) akušerio išsilavinimu – 80%;
 - 23.2.5 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%;
 - 23.2.6 slaugytojams ir akušeriams su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštesniuoju išsilavinimu – 60%;
 - 23.2.7 inžinierines, technines, ekonomines funkcijas vykdančiam personalui, socialiniams darbuotojams, farmacijos specialistams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštuoju išsilavinimu – 60%;
 - 23.2.8 kitiems 25.2.1 – 25.2.7 papunkčiuose nenurodytiems darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis nustatomas tokia pačia tvarka, atsižvelgiant į pareigybės aprašyme keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai.
 24. Įstaigos vadovo pagrindinio darbo užmokesčio pastoviąją dalį nustato savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija, teisės aktų nustatyta tvarka.
 25. Įstaigos vadovo pavaduotojų (direktorių) darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis nustatomas 10 - 40 procentų mažesnis už Įstaigos vadovui nustatytą pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydį. Šį dydį nustato įstaigos vadovas.

26. Nustatant pagrindinio darbo užmokesčio pastoviąją dalį negali būti viršijamos pagal konkrečiai pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus šio Aprašo priede nustatytos maksimalios pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientų ribos. Šios ribos gali būti viršytos tik šio Aprašo 28 punkte nustatytu atveju.

27. Pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientas gali būti didinamas iki 100 procentų nuo nustatytų šio Aprašo priede pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientų leistinų jų maksimalių ribų, – kai yra Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Vyriausybė) ar jos įgaliotos institucijos nustatytas atskirų profesijų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje.

28. Didinant pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientą Aprašo 28 punkte nustatytu atveju, įvertinama:

28.1. Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyto atskirų profesijų trūkumo Lietuvos Respublikos darbo rinkoje trukmė;

28.2. Įstaigos finansinės galimybės ir gaunamą finansavimą iš PSDF.

III SKYRIUS

KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMO TVARKA IR SĄLYGOS

29. Darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis, gali būti nustatyta ne ilgesniam kaip vienerių metų laikotarpiui, įvertinus Įstaigos finansinės galimybės ir gaunamą finansavimą iš PSDF, Įstaigos praėjusių metų finansinį rezultatą, pasiektus veiklos rezultatus ir įvykdytus vertinimo rodiklius.

30. Pagrindinio darbo užmokesčio kintamosios dalies dydis nustatomas atsižvelgiant į:

30.1. darbuotojo pareigybę, darbuotojo indėlį Įstaigos veiklos kiekybinių ir kokybinių rodiklių pasiekimo ir gerinimo srityje bei Įstaigos siektinų tikslų vykdymą;

30.2. darbo sudėtingumą (atsakomybę).

31. Vertinant darbuotojo darbo sudėtingumą (atsakomybę) įvertinamas atsakomybės lygis, t. y., kaip darbuotojo veikla susijusi tiesiogiai su pacientu, dokumentų rengimu, aiškinimu, išvadų teikimu, apskaitos tvarkymu ar atsiskaitymų kontrole, biudžeto vykdymu ir finansinių ataskaitų sudarymu, veiklos planavimu ar administravimu, ar kontrolės funkcijomis, ar Europos Sąjungos, kitos tarptautinės finansinės paramos įgyvendinimo veiklomis, ar informacinių sistemų priežiūra ir apsauga. Vertinamas atliekamų užduočių sudėtingumas, apimtis, nauda Įstaigos ir (ar) jos struktūrinių padalinių veiklai.

32. Įstaigos vadovo pavaduotojų (direktorių) 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“.

33. Spendimą dėl pagrindinio darbo užmokesčio kintamosios dalies nustatymo ir jos dydžio, pagal šio Aprašo nuostatas ir Įstaigos vadovo sudarytos komisijos, kurioje dalyvauja ir profesinių sąjungų atstovybės narys, vertinimą, priima Įstaigos vadovas.

34. Darbuotojams nustatytas pagrindinio darbo užmokesčio kintamosios dalies dydis gali viršyti Įstaigos vadovui nustatyto pagrindinio darbo užmokesčio kintamosios dalies dydį.

35. Įstaigos vadovui pagrindinio darbo užmokesčio kintamąją dalį nustato Įstaigos savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija, teisės aktų nustatyta tvarka. Įstaigos vadovo pavaduotojų (direktorių) pagrindinio darbo užmokesčio kintamąją dalį nustato įstaigos vadovas.

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

36. 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.

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

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

37.2. darbą švenčių dieną;

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

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

38.1. darbą naktį;

38.2. viršvalandinį darbą.

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

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

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

40.2. 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.

41. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padauginți iš šio Aprašo 38 punkte ir 41.2 papunktyje nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedami prie kasmetinių atostogų laiko.

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

43. 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.

Pasyvaus budėjimo metu Įstaigos vadovo nurodytoje vietoje (namuose ir pan.) darbuotojams, kurie privalo atvykti į darbovietę nedelsiant ir imtis darbo funkcijų, budėjimo laikas nustatomas darbo laiku ir už jį apmokama kaip už faktiškai dirbtą laiką

44. Vadovaujančių darbuotojų, išskyrus Įstaigos vadovo, darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už jį mokama, kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu. Tokių darbuotojų sąrašą nustato darbo teisės normos.

45. 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.

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

47. Darbuotojams prastovos metu mokama Darbo kodekse nustatyta tvarka.

V SKYRIUS**PRIEDŲ IR PRIEMOKŲ MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS**

48. Darbuotojams gali būti mokami priedai už:
- 48.1. mokslo laipsnį (mokslų daktaras, habilituotas mokslų daktaras) - mokant ne daugiau kaip 5 procentų pagrindinės darbo užmokesčio dalies priedą;
- 48.2. darbą su studentais, rezidentais, jeigu už šį darbą kompensuoja studentus ir rezidentus siunčiančioji įstaiga – išmokant iš siunčiančios įstaigos gautą kompensavimo sumą;
- 48.3. faktiškai padidėjusį darbo krūvį, darbuotojui greta savo pareigų atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo funkcijas (nurodant už kokį laikotarpį ir už kokias laikinai nesančio darbuotojo funkcijas mokamas priedas) - mokant ne mažiau kaip 30 procentų nesančio darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dalies priedą. Jeigu darbuotoją pavaduoja keli darbuotojai, priedas jiems mokamas už faktišką pavadavimo laiką, proporcingai padalinant atliekamas papildomas funkcijas ir mokamą priedą. Bendras priedas negali būti didesnis už laikinai nesančio darbuotojo darbo užmokesčio dydį;
- 48.4. skubių, svarbių, sudėtingų darbų vykdymą – mokant ne daugiau kaip 50 procentų pagrindinio darbo užmokesčio priedą;
- 48.5. darbą kenksmingų ar pavojingų veiksmų veikiamoje darbo vietoje, atlikus darbo vietos profesinės rizikos vertinimą:
- 48.5.1 darbuotojams, dirbantiems kenksmingų veiksmų veikiamoje darbo vietoje - pagal faktiškai dirbtą laiką mokamas 20 procentų pastoviosios darbo užmokesčio dalies priedas;
- 48.5.2 darbuotojams, dirbantiems pavojingų veiksmų veikiamoje darbo vietoje - pagal faktiškai dirbtą laiką mokamas 15 procentų pastoviosios darbo užmokesčio dalies priedas.
49. Įstaigos darbuotojams gali būti mokamos priemokos už:
- 49.1. papildomą darbo krūvį, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės – mokant ne daugiau kaip 30 procentų pagrindinio darbo užmokesčio priemoką;
- 49.2. papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą (jeigu sudaromas papildomas susitarimas) – mokant už faktiškai dirbtą papildomą laiką.
- 49.3. papildomų pareigų ar užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme ir suformuluotų raštu, vykdymą pagrindinės darbo funkcijos atlikimo metu (kai sudaromas papildomas susitarimas) - mokant ne daugiau kaip 30 procentų pagrindinio darbo užmokesčio priemoką;
- 49.4. prioritetinių asmens sveikatos priežiūros paslaugų (ambulatorinių konsultacijų, ambulatorinės chirurgijos, dienos stacionaro ir dienos chirurgijos) teikimą - mokant ne daugiau kaip 25 procentų pagrindinio darbo užmokesčio priemoką;
50. Sprendimą dėl pavedimo atlikti papildomas pareigas ar užduotis, priima Įstaigos vadovas, įvertinęs Darbuotojo tiesioginio vadovo motyvuotą prašymą dėl tokių pareigų ar užduočių atlikimo būtinumo. Prašyme turi būti konkrečiai nurodoma, už kokį papildomą darbo krūvį ar už kokių papildomų pareigų bei užduočių atlikimą siūloma skirti priemoką, nurodant konkretų terminą.
51. Darbuotojui gali būti paskirti keli priedai ar priemokos, jų dydį nustatant pinigine arba procentine išraiška. Maksimali priedų ir priemokų suma negali viršyti 100 procentų Darbuotojo, kuriam skiriamos šios išmokos, pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžio.
52. Sprendimą dėl priedų ir priemokų mokėjimo priima Įstaigos vadovas, įvertinęs Įstaigos finansinės galimybes ir gaunamą finansavimą iš PSDF, bei Darbuotojo tiesioginio vadovo motyvuotą prašymą dėl priedo ir (ar) priemokos skyrimo ir Darbuotojo sutikimą.
53. Priedai ir priemokos nustatomi Įstaigos vadovo įsakymu, nurodant konkretų priedo ir (ar) priemokos mokėjimo pagrindą, mokėjimo terminą, kuris negali būti ilgesnis, nei kalendorinių metų, kuriais nustatytas priedas ir (ar) priemoka, pabaiga.
54. Priedai ir priemokos gali būti sumažinami ar panaikinami ankščiau nustatyto termino, jeigu:

- 54.1. išnyksta priedo ar priemokos skyrimo pagrindas;
- 54.2. darbuotojas nevykdo arba netinkamai vykdo jam pavestą darbą, užduotį, už kuri mokamas priedas ir (ar) priemoka;
- 54.3. pablogėja įstaigos finansinė būklė. Išimtį sudaro tie atvejai, kai darbuotojui mokami priedai už darbą kenksmingų ir pavojingų veiksmų veikiamose darbo vietose.
55. 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. Pablogėjus Įstaigos finansinei būklei priedų ir (ar) priemokų panaikinimo klausimą sprendžia Įstaigos vadovas savo įsakymu.
56. Priedai ir priemokos panaikinami ir (ar) mažinami, atsižvelgiant į Darbuotojo, kuriam priedas mažinamas ar naikinamas, tiesioginio vadovo motyvuotą tarnybinį pranešimą.
57. Sprendimą dėl priedų ir priemokų sumažinimo ar panaikinimo visais atvejais priima Įstaigos vadovas.

VI SKYRIUS

VIENKARTINIŲ PINIGINIŲ IŠMOKŲ MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS

58. Darbuotojams atlyginti už svarbių ar sudėtingų darbų vykdymą pagal darbo sutartį arba paskatinti už gerai atliktą darbą, veiklą ar veiklos rezultatus, Įstaigos vadovo įsakymu gali būti skiriamos vienkartinės piniginės išmokos. Maksimali vienkartinės piniginės išmokos suma gali viršyti Darbuotojo, kuriam skiriama ši išmoka, vieno vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka, dydžio.
59. Įstaigos vadovo iniciatyva vienkartinė piniginė išmoka Darbuotojui gali būti skiriama šiais atvejais:
- 59.1. už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais;
- 59.2. už atliktas svarbias ar sudėtingas vienkartinės užduotis;
- 59.3. už pacientų pasitenkinimą sveikatos priežiūros specialisto teikiamomis paslaugomis;
- 59.4. įstatymų nustatytų švenčių progomis;
- 59.5. gerus ketvirčio ir (ar) metų veiklos rezultatus.
60. Vienkartinės piniginės išmokos negali būti skiriamos Darbuotojams:
- 60.1. Įstaigoje išdirbusiems mažiau nei šešis mėnesius;
- 60.2. kurie per paskutinius dvylika mėnesių padarė pareigų, nustatytų darbo teisės normose ar darbo sutartyse, pažeidimų;
- 60.3. kurie per paskutinius dvylika mėnesių teisės aktų nustatyta tvarka pripažinti pažeidusiais įstatymų ar kitų teisės aktų reikalavimus.
61. Sprendimą dėl vienkartinės išmokos skyrimo, pagal šio Aprašo nuostatas, įvertinęs Įstaigos finansinės galimybes ir gaunamą finansavimą iš PSDF, priima Įstaigos vadovas, o Įstaigos vadovui – Įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija.

VII SKYRIUS

MATERIALINIŲ PAŠALPŲ MOKĖJIMO TVARKA IR SĄLYGOS

62. Darbuotojams dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), brolio (įbrolio), sesers (įsėsės), taip pat išlaikytinių, kurių globėju ar rūpintoju yra paskirtas darbuotojas) ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra Įstaigos Darbuotojo rašytinis prašymas ir pateikti atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama vienos minimalios mėnesinės algos dydžio materialinė pašalpa.
63. Mirus Darbuotojui, kuris iki mirties fakto nustatymo dirbo Įstaigoje, jo šeimos nariams (sutuoktiniui ar vaikams) gali būti išmokama Darbuotojo vieno vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka, bet ne daugiau kaip penkių minimalių mėnesinių algų

dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra jo šeimos narių rašytinis prašymas ir pateikti mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

64. Spėdimą dėl materialinės pašalpos mokėjimo Darbuotojui pagal šio Aprašo nuostatas, įvertinus Įstaigos finansines galimybes ir gaunamą finansavimą iš PSDF, priima Įstaigos vadovas, o Įstaigos vadovui – Įstaigos savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija.

VIII SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ LIGOS LAIKOTARPIUS

65. Ligos išmoka iš Įstaigos lėšų mokama už dvi pirmąsias nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku.

66. Mokama ligos išmoka sudaro 80 procentų išmokos gavėjo vidutinio darboužmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka.

67. Ligos išmoka skiriama pagal Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, patvirtintų Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-533/A1-189 „Dėl teisės aktų, susijusių su elektroniniais nedarbingumo pažymėjimais bei elektroniniais nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimais, patvirtinimo“, nustatyta tvarka išduotą elektroninį nedarbingumo pažymėjimą.

IX SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TVARKA

68. Darbo užmokestis Darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį, esant Darbuotojo raštiškam prašymui – kartą per mėnesį.

69. Darbo užmokestis mokamas į Darbuotojo prašyme nurodytą atsiskaitomąją sąskaitą.

70. Darbo užmokestis mokamas tokiais terminais:

70.1. ne daugiau kaip 50 procentų nustatyto Darbuotojo darbo užmokesčio, atskaičius mokesčius, išmokama einamojo mėnesio 21-22 dieną;

70.2. likusi priskaičiuoto darbo užmokesčio dalis, sekančio mėnesio 6-8 dieną.

71. Jeigu darbo užmokesčio mokėjimo terminas sutampa su nedarbo arba šventine diena, darbo užmokestis gali būti išmokamas darbo dieną, einančia po nedarbo arba šventinės dienos.

72. Darbo užmokesčio avansui už einamąjį mėnesį apskaičiuoti ir išmokėti sudaromas Darbuotojų sąrašas (išmokėjimo žiniaraštis). Avanso suma rašoma eurais be centų. Sudarytą sąrašą pasirašo jį sudaręs darbuotojas, Įstaigos vadovas ir vyriausiasis finansininkas.

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

74. Darbuotojo atskiru prašymu (ne pagal atostogų grafiką), suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai gali būti mokami darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

75. 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.

76. Kiekvieno Darbuotojo darbo užmokesčio duomenys kaupiami Asmeninėse darbo užmokesčio kortelėse.

77. Išskaitos iš Darbuotojo darbo užmokesčio daromos Darbo kodekso ir (ar) kitų teisės

aktų nustatytais atvejais ir tvarka.

X SKYRIUS DARBUOTOJŲ INFORMAVIMAS APIE DARBO UŽMOKESTĮ IR DIRBTO DARBO LAIKO TRUKMĘ

78. Informacija apie apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas, apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę, Darbuotojams pateikiama vieną kartą per mėnesį, Darbuotojui Įstaigos suteiktu, o jeigu Darbuotojas tokio neturi, tai jo nurodytu elektroninio pašto adresu.

79. Darbuotojams, kuriems pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymu, pastovios dalies dydis darbo sutartyje nurodomas pinigine išraiška.

80. Duomenys apie atskiro Darbuotojo darbo užmokestį teikiami ar skelbiami tik teisės aktų nustatytais atvejais arba su Darbuotojo sutikimu.

81. Esant Darbuotojo prašymui, Darbuotojams išduodamos pažymos apie darbą Įstaigoje, kurioje nurodoma darbuotojo darbo funkcijos ir / ar pareigos, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydis ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydis.

XI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

82. 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.

83. Įsigaliojus naujam Įstaigos darbo apmokėjimo tvarkos aprašui, Darbuotojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis naujai patvirtintu Aprašu.

84. Darbo apmokėjimo klausimai, kurie nereglamentuoti šiame Apraše, sprendžiami teisės aktų nustatyta tvarka.

**VŠĮ KLAIPĖDOS UNIVERSITETO LIGONINĖS DARBUOTOJŲ PAGRINDINIO DARBO
UŽMOKESČIO PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI**

Eil. Nr.	Profesinių grupių pavadinimai	Pastoviosios dalies koeficientai	
		nuo	iki
1.	Gydytojai:		
	Gydytojai	3,10	6,00
	Gydytojai odontologai	2,80	5,50
	Gydytojai asistentai	2,50	4,50
2.	Profesinės grupės su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, ne žemesniu nei magistro kvalifikaciniu laipsniu, atitinkančiu pareigybės nuostatuose (aprašyme) keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai:		
	Klinikų vadovai	6,00	7,50
	Stacionarinių paslaugų koordinatorius	6,00	7,50
	Ambulatorinių paslaugų koordinatorius	6,00	7,50
	Centro vadovas	5,00	6,50
	Slaugos administratoriai	3,50	6,00
	Skyrių, tarnybų vadovai	3,50	6,00
	Medicinos fizikai	2,90	5,30
	Medicinos biologai, mikrobiologai	2,90	4,00
	Farmacinės veiklos vadovas	3,00	6,00
	Vaistininkai	2,80	4,80
	Medicinos psichologai, klinikiniai psichologai, psichoterapeutai	2,80	4,50
	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai	2,80	5,80
3.	Profesinės grupės su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, bakalauro kvalifikaciniu laipsniu, atitinkančiu pareigybės nuostatuose (aprašyme) keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai:		
3.1	Kiti sveikatos priežiūros specialistai:		
	Vyresnieji slaugytojai	3,60	4,50
	Vyresniųjų slaugytojų pavaduotojai	3,00	4,40
	Slaugytojai ir akušeriai, gydytojo odontologo padėjėjai	2,50	3,50
	Vyresnieji technologai (patologijos, biomedicinos, radiologijos)	2,90	4,40
	Technologai (biomedicinos, patologijos, radiologijos)	2,50	3,50
	Psichologo asistentai	2,50	3,60
	Vyresnieji kineziterapeutai	2,90	3,40
	Kineziterapeutai, ergoterapeutai	2,50	3,20
	Perfuzininkai	2,50	3,80
	Klinikiniai logopedai	2,50	3,40

	Socialiniai darbuotojai	2,50	3,00
	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai	2,50	4,00
3.2	Kiti specialistai:		
	Skyrių, tarnybų vadovai, patarėjai	3,00	6,00
	Vyriausiojo finansininko pavaduotojas	4,40	5,30
	Vadybininkas administratorius	2,90	4,20
	Vidaus medicinos auditoriai	2,80	5,30
	Vyriausieji specialistai	2,90	5,30
	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai	2,50	4,20
4.	Profesinės grupės su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštesniuoju išsilavinimu, atitinkančiu pareigybės nuostatuose (aprašyme) keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai:		
4.1	Kiti sveikatos priežiūros specialistai:		
	Vyresnieji slaugytojai	2,90	4,40
	Vyresniųjų slaugytojų pavaduotojai	2,50	3,80
	Slaugytojai ir akušeriai, gydytojo odontologo padėjėjai	2,00	3,20
	Technologai (biomedicinos, radiologijos, patologijos)	2,10	3,30
	Kineziterapeutai, ergoterapeutai, gydomojo masažo specialistai	1,90	3,20
	Dietistai	2,10	2,90
	Vaistinininko padėjėjai (farmakotechnikas)	2,10	3,50
	Perfuzininkai	2,10	3,30
	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai	1,90	3,30
4.2	Kiti specialistai:		
	Vadybininkas administratorius	2,10	4,00
	Vyresnieji specialistai	2,10	4,40
	Vidaus medicinos auditoriai	2,10	3,50
	Kiti aukščiau nepaminėti specialistai	2,10	3,50
5.	Profesinės grupės, kurioms keliami minimalūs kvalifikaciniai reikalavimai		
	Paramedikai	1,70	2,50
	Specialistai	1,70	2,50
	Slaugytojo padėjėjai	1,20	1,70
	Kiti aukščiau nepaminėti	1,11	2,50
6.	Profesinės grupės, dirbančios nekvalifikuotą darbą, kuriam atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifikaciniai reikalavimai ar profesiniai gebėjimai	MMA	1,90