

**VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS
ŠALČININKŲ RAJONO POLIKLINIKA
DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Viešosios įstaigos Šalčininkų rajono poliklinikos (toliau- įstaiga) darbuotojų (išskyrus vadovo) darbo apmokėjimo tvarkos aprašas (toliau aprašas) nustato pagrindinio darbo užmokesčio bei papildomo darbo užmokesčio, vienkartinių piniginių išmokų skaičiavimo darbuotojams nustatymo tvarką bei kitas darbo apmokėjimo bei darbuotojų skatinimo sąlygas.

2. Įstaigos darbuotojo darbo užmokesčio dydis priklauso nuo SAM nustatytos balo vertės, dirbto laiko, darbo kiekio bei sudėtingumo, atitinkamos profesijos bei kvalifikacijos, darbuotojo išsilavinimo, darbuotojo indėlio į įstaigos keliamų uždavinių vykdymą, konkrečios specialybės aktualumo įstaigai, įstaigos metinių finansinių veiklos rezultatų ir kitų veiksnių.

3. Individualus kiekvieno darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio dydis ir kitos darbo apmokėjimo sąlygos nurodomos darbo sutartyje. Darbo sutartį pasirašo darbuotojas ir įstaigos direktorius.

4. Duomenys apie darbuotojų darbo užmokestį teikiamos ar skelbiamos tik LR įstatymų nustatytais atvejais ar darbuotojui raštiškai sutikus. Įstaigos direktorius turi teisę pareikalauti, kad ir darbuotojas neskelbtų savo darbo užmokesčio dydžio tretiems asmenims, išskyrus LR įstatymų nustatytais atvejais.

5. Apraše vartojamos sąvokos:

5.1. **Įstaigos darbuotojas** - fizinis asmuo, dirbantis įstaigoje pagal su juo sudaryta darbo sutartį.

5.2. **Darbo užmokestis** - visos darbuotojo pajamos, gaunamos už darbą, t. y. pagrindinis darbo užmokestis, papildomas darbo užmokestis, priedai, priemokos, vienkartinės išmokos, premijos;

5.3. **Bazinis algos dydis**- atlygis, prilyginamas praeitų metų Lietuvos Respublikos Vyriausybei nustatytai minimaliajai mėnesinei algai (MMA), galiojusiai praeitų metų gruodžio 31 d.

5.4. **Minimali mėnesinė alga** – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta minimali mėnesinė alga (MMA);

6. Kitos vartojamos sąvokos atitinka tam, kaip jos apibrėžtos LR teisės aktuose.

7. Visų įstaigos darbuotojų mėnesinio darbo užmokesčio dydį nustato įstaigos direktorius.

8. Įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas derinamas su įstaigos stebėtojų taryba.

**II SKYRIUS
DARBO UŽMOKESČIO SANDARA BEI DARBO UŽMOKESČIO DYDŽIO NUSTATYMO
TVARKA**

9. Įstaigos darbuotojų darbo užmokesčio fondo normatyvą nustato Šalčininkų rajono savivaldybės taryba.

10. Darbo užmokesčio fondą sudaro piniginės lėšos gautos pagal sutartį su Valstybine ligonių kasa ir pajamos, gautos už teikiamas mokamas asmens sveikatos priežiūros paslaugas bei kitos įstatymais numatytos lėšos.

11. Įstaigos asmens sveikatos priežiūros specialistų teikiančių sveikatos priežiūros paslaugas, kartu su jais dirbančių darbuotojų, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis bei kitų įstaigoje dirbančių darbuotojų darbo užmokesčių sudaro:

11.1. **pagrindinis DU (A)** apskaičiuojamas pagal formulę: $A = A_p + A_k$

11.1.1. pastovioji DU dalis (A_p) Pastovioji darbo užmokesčio dalis (A_p) apskaičiuojama darbo užmokesčio bazinį dydį dauginant iš darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficiento. Pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientų intervalai nustatyti Tvarkos III skirsnyje.

11.1.2. kintamoji DU dalis (A_k) Kintamoji darbo užmokesčio dalis (A_k) nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo specialybę, skatinamųjų paslaugų vykdymo rezultatus, profilaktinių programų paslaugų vykdymo rezultatus.

11.2. **papildomas DU (P):**

11.2.1. DU priedai (P_1) darbo užmokesčio sudedamoji dalis (P_1), kuri gali būti mokama šioje Tvarkoje numatytais atvejais;

11.2.2. DU priemokos (P_2) mokamos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą, už laikinai nesančio darbuotojo funkcijų, nenumatytų darbuotojo pareigybės aprašyme, vykdymą (P_2) (nurodant už kokį laikotarpį ir už kokias laikinai nesančio darbuotojo funkcijas mokamas priedas) bei kitais Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų bei šioje Tvarkoje numatytais atvejais;

11.3. **Vienkartinės pinigines išmokos (P_3)**

12. Darbo užmokesčio apskaičiuojamas pagal formulę: $DU = A + P$

12.1. Įstaigos darbuotojų pagrindinis DU apskaičiuojamas pagal formulę: $A = A_p + A_k$

13. Pagrindinio DU pastovioji dalis apskaičiuojama pagal formulę: $A_p = B \times K_p$, kur: B - DU bazinis dydis; K_p - pastovios dalies koeficientas.

14. DU apskaičiavimui naudojamas bazinis dydis (B) prilyginamas kiekvienų praėjusių metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta minimaliai mėnesinei algai (MMA).

15. Įstaigos asmens sveikatos priežiūros specialistams ir kitiems įstaigoje dirbantiems darbuotojams pagrindinio DU pastovioji dalis apskaičiuojama laikantis šių taisyklių:

15.1. Mažiausia gydytojo darbo užmokesčio pastovioji dalis negali būti mažesnė kaip **B × K_p** , kur **$K_p = 2,5$** . Gydytojo mažiausia pastovioji darbo užmokesčio dalis, taikant **2,5 bazinės mėnesinės algos (B)** koeficientą, nustatoma, kai gydytojo aptarnaujamų prisirašiusių apdraustųjų pacientų skaičius atitinka nustatytą normatyvą pagal apylinkės tipą:

15.1.1. **I tipo apylinkėje**, kurioje vaikai sudaro daugiau kaip 90 procentų prisirašiusių prie VšĮ Šalčininkų rajono poliklinikos, apylinkės dydis yra **nuo 800 iki 1100 apdraustųjų pacientų vienam etatui** – šis normatyvas taikomas **vaikų ligų gydytojui**;

15.1.2. **II tipo apylinkėje**, kurioje vaikai ir vyresni nei 50 metų asmenys sudaro daugiau kaip 60 procentų prisirašiusių, apylinkės dydis yra **nuo 1100 iki 1500 apdraustųjų pacientų vienam etatui**;

15.1.3. **III tipo apylinkėje**, kuriai būdinga mišri gyventojų amžiaus struktūra, apylinkės dydis yra **nuo 1300 iki 1700 apdraustųjų pacientų vienam etatui**.

15.1.4. **VšĮ Šalčininkų rajono poliklinikos ambulatorijose** nustatytas normatyvas yra nuo 1000 iki 1700 **apdraustųjų pacientų vienam etatui**.

15.2. Jeigu gydytojo aptarnaujamų prisirašiusių apdraustųjų pacientų skaičius yra mažesnis negu atitinkamos apylinkės nustatytas minimalus dydis, įstaigos direktorius, atsižvelgdamas į darbuotojo veiklos vertinimo kriterijus bei objektyvias aplinkybes, sprendžia dėl **darbo krūvio ar pacientų paskirstymo koregavimo galimybių**.

16. Asmens sveikatos priežiūros specialistams, darbuotojams tiesiogiai dalyvaujant teikiant asmens sveikatos priežiūros paslaugas DU pastovioji dalis nustatoma pagal proporcijas, kurios apskaičiuojamos imant atskaitos dydžiui mažiausią gydytojo vieno etato A_p .

17. Asmens sveikatos priežiūros specialistų, įstaigos darbuotojų, kurie tiesiogiai dalyvauja teikiant asmens sveikatos priežiūros paslaugas nustatytas **pagrindinio DU pastovios dalies dydis**, kuris negali būti mažesnis kaip:

17.1. gydytojų - 100%;

17.2. gydytojų odontologų - 80%;

- 17.3. gydytojų asistentų - 70%;
 17.4. gydytojų odontologų asistentų - 70%;
 17.5. slaugytojų ir akušerių su aukštesniu universitetiniu slaugytojo išsilavinimu ir (ar) akušerio išsilavinimu - 80%;

17.6. slaugytojų ir akušerių su aukštesniu koleginiu ar aukštesniu išsilavinimu - 70%;
 17.7. inžinerines, technines, ekonomines funkcijas vykdančiam personalui, medicinos psychologams, socialiniams darbuotojams ir atvejo vadybininkams bei kitiems sveikatos priežiūros specialistams, su aukštesniu universitetiniu išsilavinimu, kaip pareigybės aprašyme keliamas reikalavimas išsilavinimui ir kvalifikacijai - 80%

17.8. inžinerines, technines, ekonomines funkcijas vykdančiam personalui, medicinos psychologams ir socialiniams darbuotojams, ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, su aukštesniu neuniversitetiniu ar aukštesniu išsilavinimu - 60%

17.9. Slaugytojų padėjėjams - 50%

17.10. Kitiems Aprašo 17.1-17.9 papunkčiuose nenurodytiems įstaigos darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio pastovios dalies dydis nustatomas tokia pačia tvarka, kaip pareigybės aprašyme keliamas reikalavimas išsilavinimui ir kvalifikacijai.

18. Darbuotojams, kuriems darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis - Lietuvos Respublikos Vyriausybės minimali mėnesinė alga (MMA), bazinės algos dydis ir pagrindinės algos koeficientas pagrindinio darbo užmokesčio dydžio apskaičiavimui netaikomi.

19. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis.

20. Darbuotojui jo gimtadienio dieną suteikiama pusė darbo dienos laisvo laiko. Už šį laiką mokamas darbo užmokestis (DU = A + P). Darbuotojas apie pageidavimą pasinaudoti laisvu pusdieniu privalo informuoti direktorių ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas, o suderinus laiką – įrašyti tai į registrų žurnalą.

III SKYRIUS

SVEIKATOS PRIEŽIŪROS PASLAUGAS TEIKIANČIŲ DARBUOTOJŲ PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO PASTOVIOSIOS DALIES KOEFICIENTAI

21. Vadovaujančių darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio dydžiai

Lentelė Nr. 1

Nr.	Pareigybių pavadinimas	DU vienam etatui pastovioji dalis
1.	Direktorius	Nustato Šalčininkų rajono savivaldybės meras
2.	Vyriausiasis finansininkas (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	3,10 - 3,50
3.	Medicinos audito grupės vadovas (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,60 - 3,00

22. Sveikatos priežiūros paslaugas teikiančių darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientai

Lentelė Nr. 2

Nr.	Pareigybių pavadinimas	Koeficientas
1.	Šeimos gydytojas (priklauso nuo prisirašusių pacientų skaičiaus)	3,20 – 5,00
2.	Vidaus ligų gydytojas (Pirminio lygio)	3,20 - 3,50
3.	Vidaus ligų gydytojas (Antrinio lygio)	3,20 - 3,50

4.	Vaikų ligų gydytojas (Pirminio lygio)	3,20 - 3,50
5.	Vaikų ligų gydytojas (Antrinio lygio)	3,20 - 3,50
6.	Gydytojas akušeris-ginekologas (Pirminio lygio)	3,20 - 3,50
7.	Gydytojas akušeris-ginekologas (Antrinio lygio)	3,20 - 3,50
8.	Gydytojas chirurgas (Pirminio lygio)	3,20 - 3,50
9.	Gydytojas chirurgas (Antrinio lygio)	3,20 - 3,50
10.	Budintis gydytojas (Vakariniai budėjimai nuo 17:00-19:30 val.)	4,50 - 5,00
11.	Medicinos gydytojas	2,70 - 3,00
12.	Gydytojas odontologas	2,60 – 3,00
13.	Burnos higienistas	2,30 - 2,40
14.	Burnos higienistas turintis aukštąjį universitetinį medicininį išsilavinimą	2,40 - 2,50
15.	Medicinos psichologas turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą	2,60 - 2,70
16.	Slaugos administratorius turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą	2,70 - 2,80
17.	Infekcijų kontrolės specialistas	1,90 - 2,00
18.	Infekcijų kontrolės specialistas turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą	1,90 - 2,00
19.	Slaugytojas - diabetologas	1,90 - 2,00
20.	Slaugytojas - diabetologas turintis aukštąjį universitetinį medicininį išsilavinimą	1,90 - 2,00
21.	DOTS kabineto slaugytojas	1,90 - 2,00
22.	DOTS kabineto slaugytojas turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą	2,40 - 2,30
23.	Kineziterapeutas	2,30 - 2,40
24.	Kineziterapeutas turintis aukštąjį universitetinį medicininį išsilavinimą	2,40 - 2,50
25.	Ergoterapeutas	2,30 - 2,40
26.	Ergoterapeutas turintis aukštąjį universitetinį medicininį išsilavinimą	2,40 - 2,50
27.	Socialinis darbuotojas	1,90 - 1,80
28.	Socialinis darbuotojas turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą	2,40 - 2,30
29.	Atvejo vadybininkas	1,90 - 2,00

30.	Atvejo vadybininkas turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą	2,20 - 2,30
31.	Apylinkės administratorius	1,90 - 2,0
32.	Apylinkės administratorius turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą	2,20 - 2,30
33.	Gyvensenos medicinos specialistas	1,90 - 2,00
34.	Gyvensenos medicinos specialistas turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą	2,20 - 2,30
35.	Bendrosios praktikos slaugytojas	1,90 - 2,00
36.	Bendrosios praktikos slaugytojas turintis aukštąjį universitetinį medicininį išsilavinimą	2,20 - 2,30
37.	Klinikinis laborantas	1,90 - 2,00
38.	Medicinos biologas aukštąjį universitetinį išsilavinimą	2,40 - 2,30
39.	Akušeris	1,90 - 2,00
40.	Akušeris turintis aukštąjį universitetinį medicininį išsilavinimą	2,20 - 2,30
41.	Gydytojo odontologo padėjėjas	1,80 - 1,90
42.	Gydytojo odontologo padėjėjas turintis aukštąjį universitetinį medicininį išsilavinimą	1,90 - 2,00
43.	Slaugytojo padėjėjas	1,50 - 1,60
44.	Bendrosios praktikos slaugytojas ASPN komandos koordinatorius	2,30 - 2,40
45.	Bendrosios praktikos slaugytojas ASPN komandos koordinatorius (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,50 - 2,60
46.	Bendrosios praktikos slaugytojas ASPN komandos	2,30 - 2,40
47.	Bendrosios praktikos slaugytojas ASPN komandos (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,40 - 2,50
48.	Gydomojo masažo specialistas	1,90 - 2,00
49.	Gydomojo masažo specialistas, turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą	2,40 - 2,50

23. Administracijos ir kitų darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio dydžiai

Lentelė Nr. 3

Nr.	Pareigybių pavadinimas	DU vienam etatui pastovioji dalis
1.	Sveikatos centro koordinatorius(turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	(3306,00)
2.	Sveikatos centro atvejo vadybininkas(turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	(2125,20)

3.	Teisininkas - personalo specialistas (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,50 - 2,80
4.	Medicinos auditorius (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,30 - 2,50
5.	Referentas (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,30 - 2,50
6.	Sveikatos statistikas (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,30 - 2,50
7.	Kompiuterininkas (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,30 - 2,50
8.	Viešųjų pirkimų specialistas (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,30 - 2,50
9.	Darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,30 - 2,50
10.	Ūkvedys (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,30 - 2,50
11.	Medicinos technikas (turintis spec. vidurinį išsilavinimą)	2,20 - 2,30
12.	Medicinos technikas (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,30 - 2,50
13.	Buhalteris - kasininkas (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,20 - 2,40
14.	Prevenicinių programų koordinatorius (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	2,20 - 2,30
15.	Ūkio administratorius (turintis spec. vidurinį išsilavinimą)	1,90 - 2,10
16.	Registratūros vyriausiasis registratorius (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	1,90 - 2,00
17.	Registratorius - apylinkės administratorius-kasininkas (turintis aukštąjį universitetinį išsilavinimą)	1,80 - 1,90
18.	Sandėlininkas - archyvaras	1,40 - 1,50
19.	Registratorius-apylinkės administratorius	1,40 - 1,50
19.	Pagalbinis darbininkas	1,20 - 1,30
20.	Valytojas	1153,00
21.	Kūrikas	1153,00
22.	Kiemsargis	1153,00

IV SKYRIUS DIREKTORIAUS IR VYRIAUSIOJO FINANSININKO DARBO UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMAS

24. Įstaigos direktoriaus/ės darbo užmokestį nustato įstaigos steigėjas – Šalčininkų rajono savivaldybės meras, mero potvarkiu.

25. Vyriausiojo finansininko darbo užmokestį nustato direktorius, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymu ir kitais teisės aktais. Šio darbuotojo darbo užmokestis susideda iš pastoviosios ir kintamosios darbo užmokesčio dalių.

26. Vyriausiajam finansininkui už gerus darbo rezultatus ir gerą darbo pareigų atlikimą. Ši pinigine išmoka gali būti mokama mėnesinė, ketvirtinė, pusmetinė, metinė iš sutaupytų įstaigos lėšų, skirtų darbo užmokesčiui, gali būti išmokama vienkartinė pinigine išmoka (premija), kuri negali būti didesnė už tą mėnesį mokamos mėnesinės algos pastoviosios dalies dydį.

V SKYRIUS

PAGRINDIO DARBO UŽMOKESČIO PRIEDŲ IR PRIEMOKŲ SKYRIMO TVARKA

27. Įstaigos darbuotojams pagrindinio mėnesinio darbo užmokesčio priedai (P1), (P2) ir (P3) gali būti skiriami vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso, Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties, bei Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, teikiančių asmens sveikatos priežiūros paslaugas darbo apmokėjimo nuostatais kitais teisės aktais, šios tvarkos aprašu.

28. Darbo užmokesčio priedai skiriami įstaigos direktoriaus įsakymu, nurodant jų skyrimo pagrindą bei terminą, kuris negali būti ilgesnis kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

29. Pagrindinio darbo užmokesčio priedai ir priemokos skiriami įstaigos direktoriaus įsakymu terminuotai, jei darbai nepastovaus pobūdžio ir neterminuotai jei darbai nuolatinio, kasdieninio pobūdžio.

30. Mokamo priedo ir priemokos dydis per mėnesį negali viršyti 100% pagrindinio DU dydžio.

31. Priedai ir priemokos mokamos esant DU fondo ekonomijai, rezervui.

32. **Priemokos (P1)** mokamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų numatytais atvejais:

32.1. **už papildomą darbą** ar užduočių, nenumatytų pareigybės aprašyme, atlikimą nustatoma fiksuota pinigų suma;

32.2. **kitos** teisės aktuose numatytos priemokos.

33. Pagrindinio darbo užmokesčio **kintamoji dalis** (A_k) Direktoriaus įsakymu yra nustatomas priedo procentas, kurio dydis apskaičiuojamas nuo suteiktų paslaugų sumos Eurais bei nustatoma atsižvelgiant į šiuos kriterijus (**P2**):

33.1. **už skatinamųjų paslaugų vykdymo rezultatus iki 30 proc.;**

33.2. **už II lygio paslaugų vykdymo rezultatus iki 30 proc.;**

33.3. **už profilaktinių programų paslaugų vykdymo rezultatus iki 30 proc.;**

33.4. **už darbo intensyvumą**, t. y. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbo krūvis, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės. Priedas už darbo intensyvumą skiriamas konkrečiam terminui (ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos) ir apskaičiuojamas procentais, mokant ne daugiau kaip 20 procentų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžio.

33.5. **Atsižvelgiant į darbuotojo specialybę, mokamas priedas;**

33.6. **Darbuotojui, greta savo pareigų atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo darbą**, mokama ne mažiau 20 procentų darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies arba darbuotojo mėnesinio atlygio priedas už faktiškai padidėjusį darbo krūvį. Darbuotojas vienu metu negali pavaduoti daugiau kaip vieną laikinai nesantį kitą darbuotoją. Jei darbuotoją pavaduoja keli darbuotojai, priedas jiems mokamas už faktišką pavadavimo laiką proporcingai padalinant paskirtą priedą Priedas mokamas darbuotojui už papildomas funkcijas ar darbą, atliekamą laikinai nesant kitam darbuotojui, kai jo nebuvimo laikotarpis viršija 2 savaites.

33.7. **Priedai, apskaičiuojami nuo darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies, gali būti mokami slaugytojoms už darbą:**

33.7.1. Bandinių ėmimo ar procedūriniame kabinete, už lašelių infuzijų statymą ir priežiūrą– 15 proc.

33.8. **Slaugytojoms, teikiančioms ambulatorines slaugos paslaugas namuose, paliatyvios slaugos paslaugas namuose, gali būti mokamas iki 30 proc. dydžio priedas**, apskaičiuojamas nuo suteiktų paslaugų sumos Eurais, išskaičiuojant pagrindinio darbo užmokesčio pastoviąją dalį.

34. Naujai į darbą priimtam darbuotojui priedas už gerus darbo rezultatus nustatomas ir mokamas proporcingai dirbtam laikui.

35. Įstaigos darbuotojams skirtas priedas gali būti pakeistas arba panaikintas nepasibaigus nustatytam terminui šiais atvejais:

35.1. išnykus priedo skyrimo pagrindui;

35.2. jei pablogėja darbuotojo darbo rezultatai;

35.3. už pagrįstas pretenzijas, skundus ir pastabas;

35.4. už darbo drausmės pažeidimus, padarytus per paskutinius 6 mėnesius;

35.5. nesant finansinių galimybių.

36. Darbuotojams skatinti, neviršijant patvirtinto darbo užmokesčio fondo, gali būti skiriamos vienkartinės piniginės išmokos, darbuotojui atlikus svarbias ar sudėtingas vienkartinės užduotis.

37. Vienkartinė piniginė išmoka gali būti skiriama visiems įstaigos darbuotojams, metų pabaigoje papildomai išmokant vieno atlyginimo dydžio išmoką, jeigu įstaigos veiklos rezultatas teigiamas.

38. Įstaigos darbuotojams gali būti mokamos šios vienkartinės piniginės išmokos **(P3)**:

39. Už įstaigos gerus darbo rezultatus einamaisiais kalendoriniais metais. Ši piniginė išmoka gali būti mokama mėnesinė, ketvirtinė, pusmetinė, metinė, esant įstaigos geram finansiniam rezultatui už einamuosius metus, neviršijanti 100% mėnesinio darbo užmokesčio bei esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai.

40. Įstaigos darbuotojams, kurie atlieka vienkartinės svarbias darbo užduotis. Šis pagrindinės išmokos dydis iki 50% - nuo pagrindinio darbo užmokesčio dydžio.

41. Remiantis Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymu už 2 pirmas ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku, kai darbuotojas tampa laikinai nedarbingu dėl ligos, traumos, nušalinimo nuo darbo dėl užkrečiamųjų ligų protrūkių ar epidemijų arba gydosi sveikatos priežiūros įstaigoje, mokama 62,06 procento darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Vyriausybės nustatyta tvarka, ligos išmoka iš įstaigos lėšų.

42. Tuo atveju, kai darbuotojas perkeliamas laikinai dirbti iš vienos darbo vietos į kitą, nekeičiant jo darbo funkcijos, darbo krūvio ir darbo laiko, jam mokama tokia pati pastovioji DU dalis, kaip ir pagrindinėje darbo vietoje.

43. Mirus įstaigos darbuotojo sutuoktiniui, vaikui ar tėvams, mokama materialinė išmoka iki 1,5 MMA dydžio. Išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo užimamo etato dalies. Ši išmoka neskiriama darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotą darbo sutartį. Išmoka mokama darbuotojui pateikus išmokos pagrįstumą patvirtinančius dokumentus ir rašytinį prašymą.

VI SKYRIUS PAPILDOMAS DARBAS

43. Su įstaigos darbuotoju gali būti sudarytas raštiškas susitarimas dėl papildomo darbo (galima susitarti dėl darbo sutartyje anksčiau nesulygtos papildomos darbo funkcijos atlikimo). Susitarimas dėl papildomo darbo tampa darbo sutarties dalimi.

43.1. Toks darbas gali būti atliekamas laisvu nuo pagrindinės darbo funkcijos atlikimo laiku arba atliekamas tuo pačiu metu kaip ir pagrindinė darbo funkcija.

43.2. Susitarime dėl papildomo darbo sutariama, kuriuo metu bus atliekama papildoma darbo funkcija, jos apimtis darbo valandomis, darbo užmokestis ar priemoka už papildomą darbą ar kita.

43.3. Vykdam susitarimus dėl papildomo darbo, negali būti pažeisti LR DK ar kitų darbo teisės normų nustatyti maksimaliojo darbo ir minimaliojo poilsio laiko.

VII SKYRIUS DARBO MOKĖJIMO TVARKA

44. Darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį: 5 darbo dieną mokamas darbo užmokestis už praėjusį mėnesį, 22 dieną mokamas avansas už einamąjį mėnesį. Jei mokėjimo diena sutampa su poilsio ar švenčių diena, darbo užmokestis mokamas artimiausią po jos einančią darbo dieną.

45. Mėnesinio darbo užmokesčio avansas negali viršyti pusės per visą mėnesį išmokamos darbo užmokesčio dydžio sumos.

46. Darbuotojui dirbus nepilną mėnesį, jam avansas gali būti išmokėtas tik tuo atveju, jei darbuotojas dirbo didžiąją pirmosios mėnesio pusės dalį.

47. Darbuotojo raštišku prašymu darbo užmokestis gali būti mokamas kartą per mėnesį.

48. Darbo užmokestis įstaigos darbuotojams pervedamas į darbuotojo nurodytą asmeninę banko sąskaitą.

49. Visiems darbuotojams elektroniniu paštu išsiunčiami atsiskaitymo lapeliai, kuriuose įrašomos tą mėnesį apskaičiuotos, išmokėtos, išskaičiuotos sumos ir dirbto laiko trukmė. Jeigu darbuotojas dėl veiklos specifikos oficialaus elektroninio pašto neturi, atsiskaitymo lapelis įteikiamas asmeniškai.

50. Mažiausia gydytojo pagrindinio darbo užmokesčio (PDU) pastovioji dalis negali būti mažesnė kaip $B \times K_p$, kur B – praėjusių kalendorinių metų gruodžio 31 d. galiojusi Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta minimali mėnesinė alga (MMA), o K_p – 2,5. Nuo 2026 m. sausio 1 d. nustatytos PDU pastoviosios dalies koeficiento dalies viršijančios 2,5 dydį apskaičiavimui gali būti netaikoma praėjusių metų MMA reikšmė.

51. 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 asmens sveikatos priežiūros paslaugas teikiantiems darbuotojams bei kitiems įstaigos darbuotojams teisės aktuose nustatytą valandų skaičių, atitraukus nuo darbo ar savo poilsio metu, ir jiems mokamas darbo užmokestis.

52. Darbuotojas, kuris yra profesinės sąjungos narys ir dirba viešojoje asmens sveikatos priežiūros įstaigoje, LNSS šakos kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu, turi teisę per einamuosius kalendorinius metus iš anksto suderinęs su darbdaviu gauti tris darbo dienas nuvykti iš anksto suplanuotam vizitui pas sveikatos priežiūros specialistą, arba kitaip pagerinti savo sveikatos būklę, už jas mokant darbo užmokestį. Darbuotojas norėdamas pasinaudoti šiomis dienomis turi pateikti prašymą darbdaviui, tačiau neprivalo pagrįsti savo prašymo ir neprivalo nurodyti aplinkybių dėl kokių teikia prašymą suteikti šias dienas. Darbuotojui per einamuosius metus nepasinaudojus šiomis dienomis jos nėra perkeliamos į kitus kalendorinius metus ir nėra sumuojamos. Šios, sveikatai gerinti skirtos dienos, netaikomos papildoma kasmetinių atostogų dalimi.

53. Gydytojams rezidentams pagrindinis darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. spalio 31 d. nutarimu Nr.1359 „Dėl gydytojų rengimo“ (su pakeitimais ir papildymais), gydytojams odontologams rezidentams – vadovaujantis LR Vyriausybės 2003 m. spalio 31 d. nutarimu Nr.1360 „Dėl gydytojų odontologų rengimo“ (su pakeitimais ir papildymais), o priedai, priemokos ir vienkartinės pinigines išmokos – vadovaujantis šioje Tvarkoje nustatytais kriterijais.

54. Padidinus asmens sveikatos priežiūros paslaugų bazines kainas ar skyrus papildomų Privalomojo sveikatos draudimo fondo (toliau – PSDF) biudžeto lėšų paslaugoms apmokėti, atitinkama PSDF lėšų suma, jei teisės aktuose nurodoma, kad ji skiriama įstaigos darbo užmokesčio fondui didinti, privalo būti skiriama įstaigos sveikatos priežiūros paslaugas teikiančių darbuotojų darbo užmokesčiui didinti pagal šioje Tvarkoje išdėstytus kriterijus.

55. Darbuotojams, kuriems darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis - Lietuvos Respublikos Vyriausybės minimali mėnesinė alga (MMA), bazinės algos dydis ir pagrindinės algos koeficientas pagrindinio darbo užmokesčio dydžio apskaičiavimui netaikomi.

55.1. Įstaigoje taikomas Vyriausybės nustatyto minimalaus valandinio ir/arba minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dydžiai.

55.2. Minimalus valandinis ar minimalus mėnesinis darbo užmokestis mokamas už nekvalifikuotą darbą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai.

55.3. Nekvalifikuotu darbu įstaigoje laikomos šios pareigybės:

55.3.1. Kiemsargis / ė;

55.3.2. Pagalbinis darbininkas / ė;

55.3.3. Valytojas /a;

55.3.4. Kūrikas/ è.

56. Už viršvalandžius, darbą poilsio ir švenčių dienomis mokama remiantis LR DK 144 str.:

56.1. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis (pastovioji dalis).

56.2. Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis (pastovioji dalis).

56.3. Už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis (pastovioji dalis)

56.4. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis (pastovioji dalis).

57. Darbuotojams, dirbantiems nepilną darbo savaitę, darbo dieną, (ne viso darbo laiko sąlygomis) mokama proporcingai dirbtam laikui.

58. Įstaiga yra sudariusi kvalifikacijos kėlimo fondą (toliau - Fondas), iš kurio apmokamos darbuotojų privalomo kvalifikacijos tobulinimo, būtino atliekamai darbo funkcijai, kuriam teisės aktu nustatyta tvarka privaloma išklaustyti nustatytą valandų skaičių, kvalifikacijos tobulinimo išlaidas. Fondo dydis per metus sudaro ne mažiau kaip 0,5 proc. įstaigos sveikatos priežiūros specialistams skiriamo darbo užmokesčio sąnaudų (Neįskaitant socialinio draudimo įmokų).

59. Darbuotojo darbo apmokėjimui komandiruotės atveju taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 107 straipsnio nuostatos. Jeigu darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu darbo diena privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Komandiruotės metu darbuotojui mokamas darbo užmokestis.

60. Įstaigos darbuotojams gali būti kompensuojamos kelionės į darbą ir iš jo išlaidos LNSS įstaigos šakos kolektyvinėje sutartyje ar Šalčininkų rajono savivaldybės viešosiose asmens sveikatos priežiūros įstaigose dirbančių gydytojų kelionės išlaidų kompensavimo tvarkos apraše nustatyta tvarka ir dydžiais.

61. Išeitinės išmokos išmokamos LR įstatymų, LR DK bei LNSS šakos kolektyvines sutarties nustatyta tvarka.

62. Išeitinių išmokų dydžiai nutraukiant darbo santykius su įstaigos darbuotojais:

60.1. Darbo sutarties nutraukimas **darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių LR DK 56 str.:**

60.1.1. Nutraukus darbo sutartį darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

60.1.2. Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, apie tai raštu įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas.

60.2. Darbo sutarties nutraukimas **darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės LR DK 57 str.:**

60.2.1. Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

60.2.2. **Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites.** Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų, nėščioms darbuotojoms, darbuotojams su negalia ir darbuotojams, pateikusiems išrašą dėl ligos, įtrauktos į sveikatos apsaugos ministro įsakymu patvirtintą sunkių ligų sąrašą, taip pat darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip dveji metai.

60.3. Darbo sutarties nutraukimas **nesant darbo sutarties šalių valios pagal LR DK 60 str.:**

60.3.1. Pagal LR DK 60 str. 1 d. 4 p. – kai darbuotojas dėl sveikatos būklės nebegali eiti pareigų ir nesutinka būti perkeltas ar nėra tinkamų pareigų, mokama dviejų mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei vienus metus – vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka;

60.3.2. Pagal LR DK 60 str. 1 d. 5 ir 7 p. – kai darbuotojas atleidžiamas dėl gražinamo į darbą kito darbuotojo arba darbo sutartis prieštarauja įstatymams, mokama vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau nei vienus metus – pusės mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

60.3.3. Darbdavys, gavęs priežastį patvirtinantį dokumentą privalo per 5 darbo dienas priimti sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo.

60.4. Darbo sutarties nutraukimas **darbdavio bankroto atveju pagal LR DK 62 str.:**

60.4. 1. Atleidžiamiems darbuotojams išmokama dviejų jų vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu jų darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

63. Jeigu darbo santykiai pagal terminuotą darbo sutartį tęsiasi ilgiau kaip dvejus metus, darbo sutarčiai pasibaigus suėjus terminui, darbuotojui išmokama vieno mėnesio jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka pagal LR DK 69 str. 4 d.

64. 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.

65.1. Darbo santykiams pasibaigus, o darbdaviui ne dėl darbuotojo kaltės uždelsus atsiskaityti su juo darbdavys privalo mokėti netesybas, kurių dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsta suma yra mažesnė negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis, netesybų dydį sudaro darbdavio uždelsta suma, padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jeigu uždelsto atsiskaitymo laikotarpis yra trumpesnis negu vienas mėnuo, netesybų dydį sudaro darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota proporcingai uždelsto atsiskaitymo laikotarpiui.

65. Išskaitos iš įstaigos darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos tik LR DK, įstaigos darbo apmokėjimo sistemos bei įstaigos darbuotojų materialinės atsakomybės ir turtinės žalos atlyginimo tvarkos aprašo nustatytais atvejais.

66. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Apie tai, jog nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos, darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo.

67. Pakeisti būtinašias darbo sutarties sąlygas (darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė), papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją dirbti į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu.

VIII SKYRIUS

KASMETINIŲ ATOSTOGŲ APMOKĖJIMO TVARKA

68. Įstaigos darbuotojams kasmetinių atostogų trukmė apskaičiuojama vadovaujantis LR DK, Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvine sutartimi (2024-11-04 Nr.S-229).

69. Įstaigos darbuotojams suteikiamos 20 darbo dienų atostogos (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę). Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 28 kalendorinių dienų trukmės atostogos.

70. 28 darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos suteikiamos sveikatos priežiūros specialistams. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas darbuotojui turi būti suteiktos ne trumpesnės kaip 39 kalendorinių dienų trukmės atostogos.

71. Darbuotojams, turintiems ne mažesnę nei dešimties metų nepertraukiamą darbo stažą toje pačioje įstaigoje prie kasmetinių atostogų trukmės pridedama vieną darbo dieną pailgintų atostogų.

72. Darbdavys, be kitų LR DK 137 straipsnio dalyje numatytų atvejų privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti nemokamas atostogas iki 10 darbo dienų per metus.

73. Darbuotojui auginančiam vaiką su negalia iki 18 metų suteikiama papildoma 1 poilsio diena per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę) mokant jo vidutinį darbo užmokestį.

74. Darbuotojams, auginantiems vieną vaiką iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per tris mėnesius (arba sutrumpinamas darbo laikas aštuoniomis valandomis per tris mėnesius), darbuotojams, auginantiems vaiką su negalia iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o darbuotojams, auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų arba auginantiems du vaikus iki dvylikos metų, kai vienas arba abu vaikai turi negalia, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant jiems vidutinį jų darbo užmokestį.

75. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

76. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų trukmę darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais.

77. Darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

78. Atleidžiant darbuotoją, kuris atleidimo dieną turi nepanaudotų atostogų, už nepanaudotas kasmetines atostogas ar jų dalį, mokama piniginė kompensacija su LR DK 127 str. 5 dalyje nustatytais apribojimais.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

79. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį nustato direktorius, vadovaudamasis lygiateisiškumo nuostatais, šiais darbo apmokėjimo nuostatais, kurie suderinami su įstaigos stebėtojų taryba.

80. Visos darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo tvarkos apraše nurodytos fiksuotos sumos yra nurodytos neatskaičius mokesčių.

81. Pasikeitus įstaigos finansavimo iš PSDF biudžeto sąlygoms, viršijus patvirtintą darbo užmokesčio fondo normatyvą, pasikeitus įstaigos struktūrai ar atsiradus kitoms svarbioms aplinkybėms, Tvarkos aprašas gali būti keičiamas.

82. Šis Aprašas tvirtinamas, keičiamas, pripažįstamas netekus galios keičiantis teisės aktams, Įstaigos direktoriaus įsakymu. Įstaigos direktorius turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šį Tvarkos Aprašą.

83. Šis tvarkos Aprašas įsigalioja nuo 2026 m. sausio 1 d. ir galioja visiems VŠĮ Šalčininkų rajono poliklinikos darbuotojams.

SUDERINTA:

VŠĮ Šalčininkų rajono poliklinikos Stebėtojų tarybos 2025 m. gruodžio 8 d. posėdžio protokolas Nr. KPR-(16.1 E) –114.