



VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS UTENOS LIGONINĖS DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS

DĖL VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS UTENOS LIGONINĖS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO

2024 m. gruodžio 31 d. Nr. V-
Utena

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalimi, 206 straipsnio 1 dalies 3 punktu, Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 30 straipsnio 1 dalimi, viešosios įstaigos Utenos ligoninės įstatų, patvirtintų viešosios įstaigos Utenos ligoninės visuotinio dalininkų susirinkimo 2023 m. vasario 3 d. sprendimu Nr. 22-4, 33.14 papunkčiu, Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties, pasirašytos (sudarytos) 2024 m. lapkričio 4 d., reg. Nr. S-229, 5.13 papunkčiu ir atsižvelgdamas į viešosios įstaigos Utenos ligoninės ir darbuotojų atstovų (viešojoje įstaigoje Utenos ligoninėje veikiančių profesinių sąjungų, turinčių ir darbo tarybos įgaliojimus) 2024 m. lapkričio 27 d. susitarimo protokolą Nr. V2-32 ir 2024 m. gruodžio 11 d. susitarimo protokolą Nr. V2-36, į 2024 m. gruodžio 23 d. viešosios įstaigos Utenos ligoninės Stebėtojų tarybos pasitarimo protokolą Nr. V1-5:

1. T v i r t i n u viešosios įstaigos Utenos ligoninės darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašą ir jo priedą (toliau – Aprašas ir jo priedas).

2. N u s t a t a u, kad viešojoje įstaigoje Utenos ligoninėje dirbančių darbuotojų pagrindinis darbo užmokestis negali būti mažesnis nei iki šio Aprašo ir jo priedo patvirtinimo darbuotojams nustatytas jų pagrindinis darbo užmokestis, nepriklausomai nuo to, jei jis ir neatitinka šio Aprašo ir jo priedo reikalavimų.

3. P a v e d u:

3.1. Finansų ir apskaitos skyriui nuo 2025 m. sausio 1 d. pagrindinį darbo užmokestį skaičiuoti pagal šio įsakymo 1 punktu patvirtintą Aprašą ir jo priedą;

3.2. Bendrųjų reikalų skyriui per vieną mėnesį nuo Aprašo ir jo priedo įsigaliojimo dienos viešosios įstaigos Utenos ligoninės darbuotojų pastoviosios dalies koeficientą nurodyti jų darbo sutartyse, įtvirtinant, kad nustatant pagrindinio darbo užmokesčio pastoviąją dalį pastoviosios dalies koeficientas yra dauginamas iš darbo užmokesčio bazinio dydžio, kuris prilyginamas kiekvienų praėjusių metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytai minimaliajai mėnesinei algai, galiojusiai gruodžio 31 d.

4. N u r o d a u:

4.1. Bendrųjų reikalų skyriui su šiuo įsakymu pasirašytinai supažindinti padalinių vadovus ir darbuotojus, tiesiogiai pavaldžius viešosios įstaigos Utenos ligoninės direktoriui;

4.2. padalinių vadovams ir darbuotojams, tiesiogiai pavaldiems viešosios įstaigos Utenos ligoninės direktoriui, turintiems pavaldžius darbuotojus, su šiuo įsakymu pasirašytinai supažindinti visus pavaldžius darbuotojus.

5. P r i s k i r i u Finansų ir apskaitos skyriaus vedėjai, Direktoriaus pavaduotojui medicinai ir Direktoriaus pavaduotojai valdymui šio įsakymo vykdymo kontrolę.

6. P r i p a ž i s t u netekusiais galios viešosios įstaigos Utenos ligoninės darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatus, patvirtintus viešosios įstaigos Utenos ligoninės 2019 m. rugpjūčio 30 d. įsakymu Nr. V-56 „Dėl viešosios įstaigos Utenos ligoninės darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatų tvirtinimo“, su visais papildymais ir pakeitimais.

7. N u s t a t a u, kad šis įsakymas, išskyrus įsakymo 4 punktą, įsigalioja nuo 2025 m. sausio 1 d.

Šis įsakymas per tris mėnesius nuo tada, kai asmuo sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą, gali būti skundžiamas Valstybinės darbo inspekcijos Panevėžio skyriaus darbo ginčų komisijai (Respublikos g. 38, Panevėžys) Lietuvos Respublikos darbo kodekso IV dalyje nustatyta tvarka. Nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos galima pareikšti ieškinį Utenos apylinkės teismo Utenos rūmams (J. Basanavičiaus g. 65, Utena) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso IV dalies 20 skyriuje nustatyta tvarka.

Direktorius

Tomas Saladis

Parengė:
2024-12-31

Daiva Mikolaitytė

Mantas Matulionis

PATVIRTINTA
VšĮ Utenos ligoninės direktoriaus
2024 m. gruodžio mėn. 31 d.
įsakymu Nr. V-

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS UTENOS LIGONINĖS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Utenos ligoninės (toliau – Ligoninė) darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato Ligoninės darbuotojų (išskyrus direktoriaus ir jo pavaduotojų) darbo užmokesčio sandarą, jo nustatymo ir mokėjimo tvarką, darbuotojų grupes pagal pareigybes (padalinius) bei kiekvienos jų apmokėjimo formas ir darbo užmokesčio dydžius pagal kriterijus, papildomo apmokėjimo (priedų, priemokų, vienkartinių piniginių išmokų, materialinių pašalpų, dovanų) skyrimo pagrindus ir tvarką.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymu, Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties nuostatomis, viešosios įstaigos Utenos ligoninės įstatais ir kitais darbo apmokėjimo tvarką reglamentuojančiais teisės aktais.

3. Pagrindinės šiame Apraše vartojamos sąvokos ir apibrėžimai:

3.1. **darbo užmokestis** – visos darbuotojo pajamos, gaunamos už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį su Ligonine. Darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbuotojo dirbto laiko, darbo užduočių bei funkcijų sudėtingumo ir intensyvumo, atitinkamos profesijos ar kvalifikacijos, darbuotojo išsilavinimo, šiuo Aprašu patvirtintų darbo užmokesčio koeficiento nustatymo kriterijų, darbo stažo, darbuotojo indėlio į Ligoninei keliamų užduočių vykdymą, konkrečios specialybės aktualumo Ligoninei ir jos paklausos šalies darbo rinkoje, Ligoninės veiklos finansinių rezultatų. Jeigu kitos imperatyvios darbo teisės normos (įstatymai, kolektyvinės sutartys ir kt.) nustato didesnę darbo užmokestį, negu nustatytas vadovaujantis šiuo Aprašu, darbuotojui turi būti taikomos atitinkamos darbo teisės normos;

3.2. **darbuotojas** – fizinis asmuo, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą;

3.3. **darbdavys** – Ligoninė, kurios naudai ir kuriai būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą;

3.3. **vadovaujantys darbuotojai** – direktorius, direktoriaus pavaduotojai, padalinių vadovai ir kiti darbuotojai, turinys pavaldžių darbuotojų (vadovavimo funkcijos įtvirtintos pareigybių aprašymuose);

3.4. **minimali mėnesinė alga (MMA)** – jos dydis tvirtinamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu;

3.5. **darbo užmokesčio fondas** – Ligoninės darbuotojų bendra darbo užmokesčio suma;

3.6. **trūkstančių specialybių specialistai** – per pirmąjį einamųjų kalendorinių metų ketvirtį Ligoninės direktoriaus įsakymu patvirtintas trūkstančių specialybių specialistų, kuriems gali būti nustatytas didesnis nei šiame Apraše ir (ar) jo priede nurodytas darbo užmokestis, sąrašas,

sudaromas atsižvelgiant į būtinybę užtikrinti Ligoninės asmens sveikatos priežiūros licencijoje nustatytų paslaugų teikimą.

II SKYRIUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO TVARKA

4. Darbo užmokestį (toliau – DU) 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. Darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal formulę: $DU = A + P$.

6. Ligoninės darbuotojų pagrindinis darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal formulę: $A = A_p + A_k$.

7. Pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis apskaičiuojama pagal formulę: $A_p = B \times K_p$, kur: B – darbo užmokesčio bazinis dydis, K_p – pastoviosios dalies koeficientas.

8. Darbuotojų darbo užmokesčio (pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis), taikomo nuo einamųjų metų sausio 1 d., apskaičiavimui naudojamas bazinis dydis (B) prilyginamas kiekvienų praėjusių metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta MMA, galiojusiai gruodžio 31 d.

9. Vadovaujančių darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos:

9.1. Ligoninės direktoriaus ir jo pavaduotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo nustatyta tvarka. Direktorius darbo užmokesčio dydį nustato Utenos rajono savivaldybė;

9.2. direktoriaus pavaduotojų mėnesinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis yra 10 % mažesnis už Ligoninės direktoriui nustatyto mėnesinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydį;

9.3. padalinių vadovų ir kitų darbuotojų, turinčių pavaldžius darbuotojus, pagrindinio darbo užmokesčio koeficiento intervalas K_p yra nuo 3 iki 7.

10. Darbuotojams, nenurodytiems šio Aprašo 9.1 – 9.3 papunkčiuose, pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis apskaičiuojama laikantis šių taisyklių:

10.1. gydytojo pagrindinio darbo užmokesčio koeficiento intervalas K_p yra nuo 2,75 iki 5,5;

10.2. darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatoma pagal procentines proporcijas, nurodytas šio Aprašo 12 punkte, kurios, įvertinus šio Aprašo 11 punkte nurodytas grupes, apskaičiuojamos imant atskaitos dydžiu mažiausią gydytojo vieno etato pagrindinio darbo užmokesčio pastoviąją dalį (A_p).

11. Pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientas nustatomas pagal vieno etato darbo krūvį. Pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficiento dydžio nustatymo aprašymai suskirstyti į darbinės veiklos sudėtingumo ir intensyvumo C, B ir A grupes, taip pat į pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus šio Aprašo 1 priede.

12. Darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis, nustatyta pagal procentines proporcijas, apskaičiuojama imant atskaitos dydžiu mažiausią gydytojo vieno etato pagrindinio darbo užmokesčio pastoviąją dalį:

12.1. gydytojams – 100 %;

12.2. gydytojams odontologams – 80 %;

12.3. gydytojams asistentams ir gydytojams odontologams asistentams – 70 %;

12.4. veiklos planavimo, finansų valdymo, informacinių technologijų, personalo valdymo, viešųjų pirkimų, teisės, dokumentų valdymo, viešųjų ryšių, tarptautinių ryšių, vidaus audito, korupcijos prevencijos, duomenų apsaugos, saugos ir sveikatos priežiūros, taip pat inžinerines ir technines funkcijas vykdančiam personalui, medicinos psychologams ir socialiniams darbuotojams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, farmacijos specialistams su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, jei jų pareiginiuose nuostatuose nustatyta prievolė turėti aukštąjį universitetinį išsilavinimą – 80 %;

12.5. slaugytojams, akušeriams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, kurių pareigybė yra įtraukta į asmens sveikatos priežiūros veiklos rūšių sąrašą ar yra baigę sveikatos mokslų studijas ir įgiję atitinkamą sveikatos mokslo profesinę kvalifikaciją, su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu – 80 %;

12.6. veiklos planavimo, finansų valdymo, informacinių technologijų, personalo valdymo, viešųjų pirkimų, teisės, dokumentų valdymo, viešųjų ryšių, tarptautinių ryšių, vidaus audito, korupcijos prevencijos, duomenų apsaugos, saugos ir sveikatos priežiūros, taip pat inžinerines ir technines funkcijas vykdančiam personalui, socialiniams darbuotojams, farmacijos specialistams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu, jei jų pareiginiuose nuostatuose nustatyta prievolė turėti aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą – 60 %;

12.7. slaugytojams, akušeriams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, kurių pareigybė yra įtraukta į asmens sveikatos priežiūros veiklos rūšių sąrašą ar yra baigę sveikatos mokslų studijas ir įgiję atitinkamą sveikatos mokslo profesinę kvalifikaciją, su aukštuoju koleginiu ar aukštesnioju išsilavinimu – 70 %;

12.8. slaugytojų padėjėjams – 50 %;

12.9. pagalbiniais darbuotojams, turintiems kvalifikaciją - 40 %.

13. Darbuotojams, atliekantiems nekvalifikuotas darbo funkcijas, kurių pareigybei atlikti nekeliami jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai, mokamas MMA.

14. Darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis gali būti apskaičiuojama pagal formulę: $A_k = A_p \times K_k$, kur: A_p – pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis, K_k – kintamosios dalies dydis (procentais).

15. Pagrindinio darbo užmokesčio kintamosios dalies dydis (K_k) yra nustatomas ir apskaičiuojamas atskiru Ligoninės direktoriaus įsakymu įprastai 1 (vieniems) finansiniams metams, atsižvelgiant į:

15.1. darbuotojo pareigybę – ne daugiau, nei 10 % nuo darbuotojo A_p ;

15.2. darbo sudėtingumą – ne daugiau, nei 10 % nuo darbuotojo A_p .

16. Darbuotojų, dirbusių ne visas mėnesio darbo dienas ar dirbančių ne visą darbo dieną, pagrindinis darbo užmokestis apskaičiuojamas sekančiai: pagrindinis darbo užmokesčio dydis padalijamas iš to mėnesio darbo valandų arba dienų skaičiaus pagal darbo grafiką, gautos darbo valandos ar darbo dienos atlygis padauginamas iš darbuotojo dirbtų valandų arba dienų skaičiaus.

17. Papildomą darbo užmokestį sudaro priedai, priemokos ir vienkartinės pinigines išmokos.

18. Ligoninės direktoriaus įsakymu, šio Aprašo 4.2.1 punkte numatyti darbo užmokesčio priedai (P1) gali būti mokami darbuotojams, esant tiesioginio vadovo prašymui arba darbuotojo

prašymui, kai atitinkamas pareigas einantis darbuotojas yra tiesiogiai pavaldus Ligoninės direktoriui ar dėl tam tikrų objektyvių priežasčių tiesioginis vadovas laikinai nevykdo savo funkcijų (kasmetinės atostogos, komandiruotė, liga ir kt.):

18.1. už mokslo laipsnį (mokslo daktaras, habilituotas mokslų daktaras) – 100,00 Eur per mėnesį;

18.2. už darbuotojo turimą ne mažesnę nei 5 (penkių) metų nepertraukiamą darbo pagal specializaciją, kuriai darbuotojas įdarbintas Ligoninėje, stažą (į darbo stažą taip pat įskaitomas gydytojo rezidento darbo, pagal specializaciją, kuriai jis įdarbintas Ligoninėje, stažas), sumuojant visus darbuotojo išdirbtus metus 5 (penkių) metų intervalais, už kiekvieną tokį 5 (penkių) metų intervalą – po 20,00 Eur per mėnesį;

18.3. už darbą su studentais, rezidentais, praktikantais (paskirtam praktikos vadovui) ar naujų darbuotojų mentorystę;

18.4. už suteiktą konsultacijų ir aptarnautų pacientų skaičių;

18.5. trūkstamų specialybių specialistams, nurodytiems šio Aprašo 3.6 papunktyje – iki 100 % pastoviosios darbo užmokesčio dalies priedas;

18.6. už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, atlikus profesinės rizikos vertinimą ir nustatčius, kad yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų:

18.6.1. darbuotojams, dirbantiems kenksmingų veiksnių veikiamose darbo vietose pagal faktiškai dirbtą laiką – 20 % pastoviosios darbo užmokesčio dalies priedas;

18.6.2. darbuotojams, dirbantiems pavojingų veiksnių veikiamose darbo vietose pagal faktiškai dirbtą laiką – 15 % pastoviosios darbo užmokesčio dalies priedas,

18.7. darbuotojams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas, kurių darbo grafike nustatyta pamainos trukmė sudaro 24 valandas, už kiekvienos tokios pamainos metu vykdomą pamainos perdavimą – 0,25 valandos darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio priedas;

18.8. už suteiktas mokamas paslaugas – 10 % priedas nuo gaunamų už jas pajamų;

18.9. kitais šiame Apraše, visų lygių kolektyvinėse sutartyse, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir (ar) kituose teisės aktuose numatytais atvejais.

19. Darbo užmokesčio priedai mokami nurodant konkretų terminą, bet ne ilgiau kaip iki jo skyrimo pagrindo išnykimo. Darbuotojui, padariusiam darbo pareigų pažeidimą, darbo užmokesčio priedai gali būti neskiriami (12 mėnesių nuo nustatymo dienos) arba gali būti panaikinti.

20. Šio Aprašo 4.2.2 punkte numatytos darbo užmokesčio priemokos (P2) gali būti mokamos darbuotojams, esant tiesioginio vadovo prašymui arba darbuotojo prašymui, kai atitinkamas pareigas einantis darbuotojas yra tiesiogiai pavaldus Ligoninės direktoriui ar dėl tam tikrų objektyvių priežasčių tiesioginis vadovas laikinai nevykdo savo funkcijų (kasmetinės atostogos, komandiruotė, liga ir kt.), ir Ligoninės direktoriaus suderinimo žymai:

20.1. už darbų intensyvumą, padidėjusį darbų mastą, atliekant pareigybės aprašyme numatytas funkcijas – iki 50 % pastoviosios darbo užmokesčio dalies;

20.2. už papildomą darbą ar papildomų pareigų ir (ar) užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme vykdymą – iki 50 % pastoviosios darbo užmokesčio dalies;

20.3. už laikinai nesančio darbuotojo pavadavimą – nuo 30 % pavaduojančio darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio atlygio priemoka už faktiškai padidėjusį darbo krūvį, priklausomai nuo pavadavimo metu atliekamų darbų apimtį (nurodant už kokį laikotarpį ir už kokias laikinai nesančio darbuotojo funkcijas mokama priemoka). Jei darbuotoją pavaduoja keli darbuotojai, priemoka jiems mokama už faktiškai pavadavimo laiką proporcingai padalinant paskirtą priemoką;

20.4. už skubių, svarbių, sudėtingų darbų atlikimą – iki 50 % pastoviosios darbo užmokesčio dalies;

20.5. už pasyvųjį budėjimą namuose mokama ne mažiau kaip 20 % dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieno budėjimo ne darbovietėje savaitę pagal patvirtintą, su visomis profesinėmis sąjungomis suderintą, Ligoninės pasyviojo budėjimo namuose tvarką;

20.6. kitais šiame Apraše, visų lygių kolektyvinėse sutartyse, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir (ar) kituose teisės aktuose numatytais atvejais.

21. Darbo užmokesčio priemokos gali būti mokamos tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui arba kiekiui. Darbuotojui, padariusiam darbo pareigų pažeidimą, darbo užmokesčio priemokos gali būti neskiriamos (12 mėnesių nuo nustatymo dienos) arba gali būti panaikintos.

22. Esant tiesioginio vadovo prašymui arba darbuotojo prašymui, kai atitinkamas pareigas einantis darbuotojas yra tiesiogiai pavaldus Ligoninės direktoriui ar dėl tam tikrų objektyvių priežasčių tiesioginis vadovas laikinai nevykdo savo funkcijų (kasmetinės atostogos, komandiruotė, liga ir kt.), ir Ligoninės direktoriaus suderinimo žymai, šių Nuostatų 4.2.3 punkte numatytos vienkartinės piniginės išmokos (P3) darbuotojams gali būti mokamos iki 100 % nuo darbuotojo darbo užmokesčio pastoviosios dalies, esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai:

22.1. už lojalumą, jei darbuotojas sugeba suderinti asmeninius ir organizacijos poreikius, gina sprendimus, kurie yra naudingi organizacijai, net jei jie nepopuliarūs arba prieštaringi – iki 30 % pastoviosios darbo užmokesčio dalies;

22.2. už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais;

22.3. už atliktas svarbias ar sudėtingas vienkartinės užduotis;

22.4. už pacientų pasitenkinimą sveikatos priežiūros specialisto teikiamomis paslaugomis;

22.5. už gerą sutartinių įsipareigojimų su Teritorine ligonių kasa įvykdymą kalendoriniais metais;

22.6. Lietuvos medicinos darbuotojų dienos proga ir įstatymu nustatytų švenčių progomis (Ligoninės direktoriaus įsakymu);

22.7. darbuotojams už gerus darbo rezultatus ir gerą darbo pareigų atlikimą paskutini kalendorinių metų mėnesį (Ligoninės direktoriaus įsakymu).

23. Vienkartinė piniginė išmoka gali būti nemokama darbuotojui per paskutinius 12 mėnesių padariusiam darbo pareigų pažeidimą.

24. Mirus darbuotojui, Ligoninės direktoriaus įsakymu skiriama 3 MMA dydžio materialinė pašalpa. Pašalpa išmokama mirusiojo šeimos nariams arba tiems asmenims, kurie jį laidojo, per vieną mėnesį, pateikus giminystės ryšį įrodančius dokumentus ir (ar) patvirtintą mirties liudijimą, pervedant į nurodytą atsiskaitomąją sąskaitą banke. Tuo atveju, jeigu prašymą dėl pašalpos pateikia daugiau nei vienas asmuo, pašalpa išmokama asmeniui, kuris mirusįjį laidojo.

25. Mirus darbuotojo šeimos nariui (sutuoktiniui, vaikui (įvaikiui), motinai, tėvui (įmotei, įtėviui), jeigu yra pateiktas darbuotojo rašytinis prašymas ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, Ligoninės direktoriaus įsakymu skiriama 1 MMA dydžio materialinė pašalpa.

26. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio, sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Ligoninės darbuotojai, ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra pateikti šių darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai, gali būti skiriama 1 MMA dydžio materialinė pašalpa.

27. Esant geriems Ligoninės finansiniams rezultatams, darbuotojo santuokos proga ar gimus darbuotojo vaikui (gimus daugiau kaip vienam vaikui – sumuojama), ne vėliau kaip per 30

kalendorinių dienų po šių aplinkybių atsiradimo, darbuotojui pateikus prašymą ir patvirtinančių dokumentų kopijas ir (ar) išrašus, išmokama 800 Eur (aštuonių šimtų eurų) dydžio išmoka.

28. Esant geriems Ligoninės finansiniams rezultatams, darbuotojams gali būti skiriamos dovanos (pinigais ir (ar) natūra) iki 200 Eur vertės (Ligoninės direktoriaus įsakymu).

29. Priedų, priemokų ir vienkartinį piniginių išmokų dydžius kiekvienu atveju nustato Ligoninės direktorius, atsižvelgdamas į Ligoninės finansines galimybes, neviršydamas darbo užmokesčio fondui skirtų lėšų.

30. Priedai, priemokos ir vienkartinės išmokos gali būti išmokamos pagal nustatytus procentus nuo darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies arba išmokami pinigine išraiška.

31. Darbuotojams, kuriems dėl atliekamų darbo funkcijų yra privalomas sveikatos patikrinimas, už darbo laiką, sugaištą tikrinant sveikatą, darbovietėje mokamas jų vidutinis darbo užmokestis. Darbdavys (Ligoninė) apmoka darbuotojų privalomojo sveikatos patikrinimo išlaidas.

32. Darbo užmokestis Ligoninėje neindeksuojamas, išskyrus atvejus, kai tai numato teisės aktai.

III SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS

33. Darbo užmokestis mokamas pinigais. Darbdavio ar kitų asmenų perduoti daiktai ar suteiktos paslaugos negali būti laikomi darbo užmokesčiu, išskyrus Darbo kodekse nurodytas išimtis.

34. Darbo užmokestis pervedamas į darbuotojo asmeninę banko sąskaitą.

35. Darbo užmokestis mokamas du kartus per mėnesį – ne vėliau kaip 13 (trylikta) ir ne vėliau kaip 25 (dvidešimt penktą) einamojo mėnesio dieną, jeigu nevēluoja Teritorinės ligonių kasos atsiskaitymai už suteiktas paslaugas. Teritorinės ligonių kasos atsiskaitymams už suteiktas paslaugas vēluojant, darbo užmokestis sumokamas per 3 (tris) darbo dienas po Teritorinės ligonių kasos atsiskaitymo. Kai darbo užmokesčio dienos sutampa su poilsio ar švenčių dienomis, darbo užmokestis pradedamas mokėti pirmąją darbo dieną po poilsio ar švenčių dienos. Vieną kartą per mėnesį darbo užmokestis darbuotojui gali būti mokamas darbuotojo rašytiniu prašymu.

36. Darbo sutarties pasibaigimo atveju visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos ne vėliau kaip paskutinę darbo santykių dieną, nebent šalys atleidimo metu susitaria, kad darbuotojui mokėtina suma bus sumokėta ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų po darbo santykių pasibaigimo.

37. Ligoninės darbuotojui mirus, jam priklausantis darbo užmokestis per 3 (tris) darbo dienas pervedamas į mirusiojo darbuotojo asmeninę sąskaitą.

38. Ligoninė vieną kartą per mėnesį raštu arba elektroniniu būdu pateikia darbuotojui informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodydama viršvalandinių darbų trukmę.

39. Informacija apie atskiro darbuotojo darbo užmokestį yra konfidenciali. Draudžiama skelbti ar teikti informaciją apie atskiro darbuotojo darbo užmokesčio dydį, nesant jo sutikimo, išskyrus, kai informaciją apie darbo užmokesčio dydį privaloma pateikti teisės aktų nustatyta tvarka.

40. Darbuotojo prašymu Ligoninė išduoda pažymą apie darbuotojo darbą Ligoninėje, nuroydama darbuotojo darbo funkciją ar pareigas, kiek laiko jis dirba ar dirbo, darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį.

IV SKYRIUS

DARBAS NE VISO DARBO LAIKO SĄLYGOMIS

41. Esant situacijai, kai su darbuotoju sutariama, kad jis dirbs ne visą darbo laiką (ne visą darbo dieną ar savaitę), darbo užmokestis mokamas to darbuotojo proporcingai dirbtam laikui, jeigu teisės aktai nenustato kitaip.

42. 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 teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis.

43. Dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą, darbo užmokestis mokamas už faktiškai išdirbtą laiką. Jeigu apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas dėl jam sudaryto darbo laiko režimo nėra išdirbęs bendros viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko normos, už neįvykdytą darbo laiko normą jam sumokama pusė priklausančio išmokėti darbo užmokesčio.

V SKYRIUS

IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

44. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos tik Lietuvos Respublikos darbo kodekso ar kitų įstatymų nustatytais atvejais.

45. Išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos šiais atvejais:

45.1. gražinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį 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.

46. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio daromos Ligoninės direktorius įsakymu Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

47. Ligoninės direktorius turi teisę duoti nurodymą padaryti įskaitą ne vėliau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo tos dienos, kurią Ligoninė sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.

48. Išskaitų iš darbo užmokesčio dydžiai nustatyti Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

49. Aprašą ir jo pakeitimus tvirtina Ligoninės direktorius, suderinęs su Ligoninės stebėtojų taryba ir atlikęs informavimo ir konsultavimosi procedūras, nustatytas Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

50. Patvirtinus šį Aprašą, darbuotojai su juo supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis. Sudarydamas darbo sutartį su nauju darbuotoju Ligoninės direktorius arba kitas įgaliotas asmuo supažindina priimamą dirbti asmenį su šiuo Aprašu.

51. Nustatyta Ligoninėje dirbančio darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis negali būti mažesnė nei iki šio Aprašo patvirtinimo darbuotojams nustatyta jų pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis, nepriklausomai nuo to, jei ji ir neatitinka šio Aprašo ir jo priedo reikalavimų.

52. Ligoninėje direktoriaus įsakymu yra sudaroma nuolatinė darbo grupė, sprendžianti su Aprašo taikymu susijusius klausimus, kurios protokoliniai nutarimai yra pagrindas Ligoninės direktoriui nustatyti pagrindinį ir papildomą darbo užmokestį.

53. Per vieną mėnesį nuo darbo apmokėjimo Aprašo patvirtinimo dienos, darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis yra nurodoma jų darbo sutartyse.

PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO PASTOVIOSIOS DALIES KOEFIICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO APRAŠYMAI

Pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficiento dydžio nustatymo aprašymas pagal veiklos sudėtingumo ir intensyvumo grupes:

A grupė, atlieka sudėtingas ir (ar) didelio intensyvumo ir didelės apimties veiklas ir (ar) užduotis (sudėtinga veikla ir (ar) užduotis – tokia, kuri reikalauja nestandartinių sprendimų, ekspertinio, grįsto sėkminga patirtimi išmanymo, gebėjimo įvertinti platesnį spektrą, užduoties atlikimo (savo veiksmų) ir užduoties rezultatų poveikį; didelės apimties veikla ir (ar) užduotis – tokia, kurios atlikimas daro reikšmingą įtaką rezultatams ir (ar) įtaka pasireiškia reikšmingai);

B grupė, atlieka vidutinio sudėtingumo ir (ar) vidutinio intensyvumo ir vidutinės apimties veiklas ir (ar) užduotis (vidutinio sudėtingumo veikla ir (ar) užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta, kai instrukcijos, metodikos, teisės aktai ar kt. pritaikomi atsižvelgiant į situaciją (ne pažodžiui taikant instrukciją, metodą, teisės aktą ar kt., o suprantant ir taikant principus, kuriais metodas yra pagrįstas); vidutinio intensyvumo veikla ir (ar) apimties užduotis tokia, kurios atlikimas daro tam tikrą įtaką padalinio ir (ar) įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams);

C grupė, atlieka nesudėtingas ir (ar) mažo intensyvumo ir mažos apimties veiklas ir (ar) užduotis (nesudėtinga veikla ir (ar) užduotis – tokia, kuri gali būti sėkmingai atlikta veikiant pagal apibrėžtas procedūras bei taisykles ir (ar) tiesiogiai taikant reglamentuojančių teisės aktų nuostatas, neatsižvelgiant į aplinkybes; mažo intensyvumo veikla – tokia, kurios atlikimui skiriama mažai laiko ir daro nereikšmingą įtaką įstaigos veiklai ir (ar) rezultatams).

PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO PASTOVIOSIOS DALIES KOEFIICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

Pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

- **veiklos sudėtingumo** – kriterijus, apibrėžiantis reikalavimą darbuotojo gebėjimams atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties, funkcijų įvairovės) užduotis;
- **savarankiškumo** – kriterijus, apibrėžiantis reikalavimą darbuotojo gebėjimams savarankiškai atlikti užduotis;
- **atsakomybės** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;
- **pareigybės specifiškumo** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai dėl specifinės kvalifikacijos, reikalingos pareigybei nustatytoms funkcijoms vykdyti, sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją;
- **darbo patirties** – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai vykdyti funkcijas reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;
- **kvalifikacijos** – kriterijus taikomas, kai pareigybei reikalinga kvalifikacija, papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pvz., užsienio kalbos mokėjimas).

**PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA IR PAREIGINIŲ ALGŲ KOEFICIENTŲ
INTERVALAI**

Pareigybės pagal aprašą	C grupė	B grupė	A grupė
Padalinių vadovams ir kitiems darbuotojams, turintiems pavaldžius darbuotojus	3 – 5	5 – 6	6 – 7
Gydytojams – 100 %	2,75 – 3,5	3,5 – 4,5	4,5 – 5,5
Gydytojams odontologams – 80 %	2,2 – 2,8	2,8 – 3,6	3,6 – 4,4
Gydytojams asistentams ir gydytojams odontologams asistentams – 70 %	1,93 – 2,45	2,45 – 3,15	3,15 – 3,85
Veiklos planavimo, finansų valdymo, informacinių technologijų, personalo valdymo, viešųjų pirkimų, teisės, dokumentų valdymo, viešųjų ryšių, tarptautinių ryšių, vidaus audito, korupcijos prevencijos, duomenų apsaugos, saugos ir sveikatos priežiūros, taip pat inžinerines ir technines funkcijas vykdančiam personalui, medicinos psichologams ir socialiniams darbuotojams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, farmacijos specialistams su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu, jei jų pareiginiuose nuostatuose nustatyta prievolė turėti aukštąjį universitetinį išsilavinimą – 80 %	2,2 – 2,8	2,8 – 3,6	3,6 – 4,4
Slaugytojams, akušeriams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, kurių pareigybė yra įtraukta į asmens sveikatos priežiūros veiklos rūšių sąrašą ar yra baigę sveikatos mokslų studijas ir įgiję atitinkamą sveikatos mokslo profesinę kvalifikaciją, su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu – 80 %	2,2 – 2,8	2,8 – 3,6	3,6 – 4,4
Veiklos planavimo, finansų valdymo, informacinių technologijų, personalo valdymo, viešųjų pirkimų, teisės, dokumentų valdymo, viešųjų ryšių, tarptautinių ryšių, vidaus audito, korupcijos prevencijos, duomenų apsaugos, saugos ir sveikatos priežiūros, taip pat inžinerines ir technines funkcijas vykdančiam personalui, socialiniams darbuotojams, farmacijos specialistams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu, jei jų pareiginiuose nuostatuose nustatyta prievolė turėti aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą – 60 %	1,65 – 2,1	2,1 – 2,7	2,7 – 3,3
Slaugytojams, akušeriams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, kurių pareigybė yra įtraukta į asmens sveikatos priežiūros veiklos rūšių sąrašą ar yra baigę sveikatos mokslų studijas ir įgiję atitinkamą sveikatos mokslo profesinę kvalifikaciją, su aukštuoju koleginiu ar aukštesnioju išsilavinimu – 70 %;	1,93 – 2,45	2,45 – 3,15	3,15 – 3,85
Slaugytojų padėjėjams – 50 %.	1,4 – 1,75	1,75 – 2,25	–
pagalbiniais darbuotojams, turintiems kvalifikaciją – 40 %.	1,1 – 1,4	1,4 – 1,8	–

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Viešoji įstaiga Utenos ligoninė
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Dėl VŠĮ Utenos ligoninės darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo
Dokumento registracijos data ir numeris	2024-12-31 Nr. V-118
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	-
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Tomas Saladis Direktorius
Parašo sukūrimo data ir laikas	2024-12-31 09:56
Parašo formatas	Trumpalaikio galiojimo (XAdES-T)
Laiko žymoje nurodytas laikas	2024-12-31 09:56
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016
Sertifikato galiojimo laikas	2022-07-05 16:13 - 2025-07-05 16:13
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	-
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	1
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	0
Pridedamo dokumento sudarytojas (-ai)	-
Pridedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	Darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas nuo 2025.01.01.pdf
Pridedamo dokumento registracijos data ir numeris	-
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	Elpako v.20241217.3
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Tikrinant dokumentą nenustatyta jokių klaidų (2026-03-13)
Elektroninio dokumento nuorašo atspausdinimo data ir ją atspausdinęs darbuotojas	2026-03-13 nuorašą suformavo Daiva Mikolaitytė
Paieškos nuoroda	-
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2026-03-13 Dokumentų valdymo sistema „Kontora“