

VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS KĖDAINIŲ PIRMINĖS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS CENTRO DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS NUOSTATAI

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Viešosios įstaigos Kėdainių pirminės sveikatos priežiūros centro (toliau – Įstaiga) darbuotojų (išskyrus vadovų ir jų pavaduotojų, administracines ir bendrąsias (ūkines) funkcijas vykdančių darbuotojų) darbo apmokėjimo tvarkos nuostatai (toliau – Nuostatai) parengti vadovaujantis 2024 m. lapkričio 4 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvine sutartimi Nr. S-229 su priedais.

2. Nuostatuose vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos įstatymuose ir kituose teisės aktuose.

II SKYRIUS ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO SANDARA IR DARBO UŽMOKESČIO DYDŽIO NUSTATYMO TVARKA

3. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį (A sąrašo) (toliau – darbo užmokestį) dirbant vieno etato krūviu sudaro:

3.1. pagrindinis darbo užmokestis (A):

3.1.1. pastovioji dalis (A_p);

3.1.2. kintamoji dalis (A_k);

3.2. papildomas darbo užmokestis (P):

3.2.1. priedai (P_1);

3.2.2. priemokos (P_2);

3.2.3. vienkartinės piniginių išmokos (P_3).

4. Įstaigos darbuotojų pagrindinis darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$A = A_p + A_k,$$

5. Pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis apskaičiuojama pagal formulę:

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

B – darbo užmokesčio bazinis dydis,

K_p – pastoviosios dalies koeficientas.

6. Darbo užmokesčio bazinis dydis (B) yra lygus kiekvienų praėjusių metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytai minimaliai mėnesinei algai (MMA), pradedant skaičiuoti nuo 2018 metais patvirtintos MMA.

7. Kiekvienos šiame Nuostatų punkte nurodytos profesinės grupės darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis apskaičiuojama laikantis šių taisyklių:

7.1. mažiausia gydytojo DU pastovioji dalis negali būti mažesnė kaip $B \times K_p$, kur K_p ne mažesnis 2,5;

7.2. nurodytoms profesinėms grupėms pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatoma pagal proporcijas, kurios įvertinus profesinę grupę, apskaičiuojamos imant atskaitos dydžiu 2024 m. lapkričio 4 d. Nr. S-229 patvirtintos Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties Viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų specialiosios dalies punkte 10.3. nurodyta gydytojo vieno etato A_p ;

7.3. pagal profesinę kvalifikaciją (profesines grupes), reikalingą asmens sveikatos priežiūros paslaugoms teikti, nustatomas pagrindinis darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis, kuris negali būti mažesnis kaip:

7.3.1. gydytojams – 100 %;

7.3.2. gydytojams odontologams – 80 %;

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

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

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

7.3.6. slaugytojams ir akušeriams su aukštuoju koleginiu ar aukštesnioju išsilavinimu – 70 %;

7.3.7. inžinierines, technines, ekonomines funkcijas vykdančiam personalui, socialiniams darbuotojams, farmacijos specialistams ir kitiems sveikatos priežiūros specialistams, su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštesnioju išsilavinimu – 60 %;

7.3.8. Slaugytojų padėjėjams – 50 %;

7.3.9. kitiems, 7.3.1. – 7.3.8. papunkčiuose nenurodytiems Įstaigos darbuotojams pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis nustatomas tokia pačia tvarka, atsižvelgiant į pareigybės aprašyme keliamus reikalavimus išsilavinimui ir kvalifikacijai.

8. Pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis (A_k) nustatoma Nuostatuose atsižvelgiant į šiuos kriterijus:

8.1. darbuotojo pareigybę (1 priedas);

8.2. darbo sudėtingumą (2 priedas);

8.3. prie šeimos gydytojo ar gydytojų komandos prisirašiusių apdraustųjų privalomuoju sveikatos draudimu pacientų skaičių (toliau – Pacientų) (3 priedas);

8.4. skatinamųjų pirminės sveikatos priežiūros paslaugų vykdymo rezultatus (darbuotojams, suteikusiems skatinamąsias pirminės asmens sveikatos priežiūros paslaugas) (4 priedas);

8.5. profilaktinių programų paslaugų vykdymo rezultatus (darbuotojams, įvykdžius profilaktinių programų paslaugų programas) (5 priedas);

8.6. kitus Nuostatuose numatytus kriterijus.

9. Pagrindinio darbo užmokesčio kintamosios dalies (A_k) dydis apskaičiuojamas pagal šių Nuostatų 10.1. ir 10.2. punktus ir negali būti didesnis kaip 70 procentų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies (A_p).

10. Įstaigoje mokami Priedai (P_1):

10.1. darbuotojui, greta savo pareigų su jo sutikimu atliekančiam laikinai nesančio darbuotojo darbą, mokama ne mažiau 30 procentų pavaduojančiojo darbuotojo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio atlygio priedas už faktiškai padidėjusį darbo krūvį. Priedas yra mokamas einamąjį mėnesį už prieš tai einančio mėnesio darbuotojo, nesančio darbe, pavadavimą. Jei darbuotoją pavaduoja keli darbuotojai, priedas jiems mokamas už faktišką pavadavimo laiką proporcingai padalinant paskirtą priedą (LNSS šakos kolektyvinės sutarties bendrosios dalies 5.3 punktas, susitarimo su Jungtine profesinių sąjungų atstovybe 2022-04-11 protokolinis susitarimas);

10.2. už darbą dirbant kenksmingų veiksmų veikiamose darbo vietose pagal faktiškai dirbtą laiką mokamas 20 proc. pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies (A_p) dydžio priedas (turi būti atliktas darbo vietos profesinės rizikos vertinimas ir nustatyti pavojingi ir kenksmingi veiksniai) (LNSS šakos kolektyvinės sutarties bendrosios dalies 5.9.1 punktas);

10.3. už darbą dirbant pavojingų veiksmų veikiamose darbo vietose pagal faktiškai dirbtą laiką mokamas 15 proc. pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies (A_p) dydžio priedas (turi būti atliktas darbo vietos profesinės rizikos vertinimas ir nustatyti pavojingi ir kenksmingi veiksniai) (LNSS šakos kolektyvinės sutarties bendrosios dalies 5.9.2 punktas).

11. Pagal Įstaigos finansines galimybes, gali būti mokami Priedai (P_1):

11.1. už vadovaujamąjį darbą (filialų ir padalinių vadovams, vyresniesiems slaugos specialistams ir kitiems vadovaujantiems darbuotojams);

11.2. už mokslo laipsnį (mokslų daktaras, habilituotas mokslų daktaras);

11.3. už padidėjusį darbo krūvį epidemijos metu (7 priedas);

11.4. už gerus darbo rezultatus (8 priedas).

11.5. už papildomai priimtus pacientus, kurie prisirašę pas kitą gydytoją, kai nėra Įstaigos vadovo įsakymo dėl pavadavimo (9 priedas);

11.6. už darbuotojo, toje pačioje įstaigoje, turimą ne mažesnę nei 5 (penkių) metų darbo stažą (į darbo stažą taip pat yra įskaitomas gydytojo rezidento darbo stažas). Darbo stažas yra lygus 0,2 % dydžiui už kiekvieną intervalą, nuo gydytojo pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies (A_p);

11.7. už reikšmingą įtaką geriems įstaigos veiklos rezultatams;

11.8. už didelį darbo krūvį;

11.9. atsižvelgiant į atitinkamų specialistų poreikį tam tikroje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje, seniūnijoje);

11.10. už darbą su studentais, rezidentais ir naujų darbuotojų mentorystę;

11.11. suteiktas mokamas paslaugas (6 priedas);

11.12. kitais Lietuvos Respublikos darbo kodekso ar kolektyvinėje sutartyje ar kituose teisės aktuose numatytais atvejais ir tvarka.

12. Pagal įstaigos finansines galimybes gali būti mokamos Priemokos (P_2). Priemokos mokamos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą bei kitais Lietuvos Respublikos darbo kodekso ar kolektyvinėje sutartyje ar kituose teisės aktuose numatytais atvejais ir tvarka.

12.1. Už pasyvaus budėjimo namuose laiką darbuotojui mokama 20 proc. dydžio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio priemoka. (3.10.5.). Darbuotojui, pasyviai budinčiam namuose, kai darbo funkcija yra atliekama nuotoliu, už faktiškai atliktų veiksmų laiką apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką. Konsultuojant telefonu, kai bendra per darbuotojo budėjimą (neviršijantį 24 valandų trukmės) pokalbių trukmė ne ilgesnė kaip 15 minučių, laikoma, kad toks darbo laikas yra apmokėtas pagal DK 118 str. 4 dalį mokant darbuotojui ne mažiau 20 proc. dydžio vidutinio darbo užmokesčio priemoką už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. (3.10.6.). Darbuotojui, pasyviai budinčiam namuose, kai darbo funkcija esant darbdavio nurodymui, yra atliekama atvykstant į darbo vietą, už faktiškai atliktų veiksmų laiką, mokamas ne mažesnis kaip 1,5 darbuotojo darbo užmokesčio dydžio darbo užmokestis (3.10.7.).

12.2. už aktyvų budėjimą, kai darbuotojas privalo būti darbovietėje, būti darbdavio žinioje ir prireikus nedelsiant atlikti savo pareigas, laikoma darbo laiku ir yra mokamas darbo užmokestis (3.12.).

13. Pagal įstaigos finansines galimybes, gali būti mokamos vienkartinės piniginės išmokos (P_3):

13.1. už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais iki vieno pagrindinio darbo užmokesčio dydžio (A);

13.2. už atliktas svarbias vienkartinės užduotis iki vieno pagrindinio darbo užmokesčio dydžio (A);

13.3. už pacientų pasitenkinimą sveikatos priežiūros specialisto teikiamomis paslaugomis iki vieno pagrindinio darbo užmokesčio dydžio (A);

13.4. kitais Lietuvos Respublikos darbo kodekso ar kolektyvinėje sutartyje ar kituose teisės aktuose numatytais atvejais ir tvarka.

14. Priedų, priemokų ir vienkartinių piniginių išmokų dydžius nustato Įstaigos vadovas, vadovaudamasis šiais Nuostatais, kolektyvine sutartimi ir kitais teisės aktais, įsakyme aiškiai nurodant priedų, priemokų ir vienkartinių piniginių išmokų skyrimo priežastis. Priedai, priemokos ir vienkartinės piniginės išmokos panaikinamos išnykus priedo, priemokos ar vienkartinės piniginės išmokos skyrimo pagrindui, pasikeitus įstaigos finansinei situacijai ir kitais teisės aktuose numatytais pagrindais.

15. Pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies apskaičiavimas Įstaigos šeimos ir vaikų gydytojams:

15.1. dėl pirminės asmens sveikatos priežiūros apmokėjimo specifikos, Įstaigoje dirbančių šeimos ir vaikų gydytojų pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis (A_p) yra prilyginama 7.1. punkte nurodytam dydžiui, kai pacientų skaičius yra 870. Vieno prisirašiusiojo paciento kaina (PAP_k) yra apskaičiuojama pagal formulę:

$$PAP_k = A_p : 870$$

A_p – pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis;

870 – vidutinis prisirašiusiųjų Pacientų skaičius;

15.2. dėl pirminės asmens sveikatos priežiūros apmokėjimo specifikos, Įstaigoje dirbančių su šeimos ir vaikų gydytojais bendrosios praktikos slaugytojų pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji

dalį (A_p) yra prilyginama 7.3.4. arba 7.3.6. punkte nurodytam dydžiui, kai pacientų skaičius yra 870. Vieno prisirašiusiojo Paciento kaina (PAP_k) yra apskaičiuojama pagal formulę:

$$PAP_k = A_p : 870$$

A_p – pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis;

870 – vidutinis prisirašiusiųjų pacientų skaičius;

15.3. atsižvelgiant į tai, kad pacientai turi teisę keisti savo šeimos gydytojus ir gydymo įstaigas, bei dėl nuolatinio pacientų skaičiaus mažėjimo Įstaigoje – šeimos ir vaikų gydytojų bei su jais dirbančių bendrosios praktikos slaugytojų pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis (A_k), priklausanti nuo pacientų skaičiaus – perskaičiuojama kiekvieną mėnesį, skaičiuojant už prieš 1 mėnesį prisirašiusius pacientus. Perskaičiavimas pradedamas nuo 2019 metų sausio mėnesio (skaičiuojami 2018 m. gruodžio mėnesio duomenys, kuriuos pateikia Kauno TLK).

16. Darbo laikas šeštadieniais įtraukiamas į darbo grafiką, netrumpinant nustatytos 38 valandų darbo savaitės, ir į darbo laiko apskaitos žiniaraštį apmokamas kaip viršvalandinis darbas 1,5 karto.

17. Į darbo laiką įskaitoma darbo vietos, apsaugos priemonių paruošimas ir sutvarkymas (3.8).

18. Darbuotojams, kurių gyvenamoji vieta yra nutolusi nuo Įstaigos ir vykdomi į darbo vietą 20 km ir daugiau, patiria papildomas išlaidas, direktoriaus įsakymu kelionės išlaidos į/iš darbo gali būti kompensuojamos (3.14).

19. Darbuotojams, kuriems dėl savo vykdomų darbinio funkcijų negalima sudaryti sąlygų pietauti darbo grafike nustatytu laiku, sudaroma galimybė pavalgyti bei pailsėti darbo metu, tokį laiką įskaitant į darbo laiko trukmę (3.16).

20. Įstaigos darbuotojams suteikiamos 20 darbo dienų (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip 24 darbo dienos (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui suteikiamos ne trumpesnės kaip 28 kalendorinių dienų trukmės atostogos (4.1.).

21. Sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems sveikatos priežiūros paslaugas ir su jais dirbantiems darbuotojams, kurie tiesiogiai aptarnauja pacientus arba dirba tomis pačiomis sąlygomis suteikiamos 28 darbo dienų (jeigu dirbama penkias dienas per savaitę) arba ne mažiau kaip 33 darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę) kasmetinės atostogos. Jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui suteikiamos ne trumpesnės kaip 29 kalendorinių dienų trukmės atostogos (4.2.).

22. Darbuotojams, turintiems ne mažesnę nei dešimties metų nepertraukiamą darbo stažą Įstaigoje, prie kasmetinių atostogų trukmės pridedama viena darbo diena pailgintų atostogų (4.8.).

23. Darbuotojams, kuriems dėl atliekamų darbo funkcijų yra privalomas sveikatos patikrinimas, už darbo laiką, sugaištą tikrinantis sveikatą, darbovietėje mokamas jų vidutinis darbo užmokestis ir apmokamos darbuotojo privalomojo sveikatos patikrinimo išlaidos (4.10).

24. Darbuotojui, auginančiam vaiką su negalia iki 18 metų, suteikiama papildoma poilsio diena per mėnesį (arba atitinkamai sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), mokant jo vidutinį darbo užmokestį (4.13).

25. Profesinės sąjungos nariui suteikiamos dvi mokamų atostogų savišvietai arba savanorystei darbo dienos su darbdaviu suderintu metu. Darbuotojas, norėdamas pasinaudoti šiomis dienomis turi pateikti prašymą darbdaviui, tačiau, neprivalo pagrįsti savo prašymo ir neprivalo nurodyti aplinkybių, dėl kokių teikia prašymą suteikti atostogas savišvietai ar savanorystei. Jeigu profesinės sąjungos narys tų dienų nepanaudoja einamaisiais metais, jis teisę pasinaudoti jomis einamaisiais metais praranda. Jeigu profesinės sąjungos nario darbo santykiai pasibaigia galiojant LNSS kolektyvinei sutarčiai, o jis nėra pasinaudojęs teise į mokamas atostogas savišvietai arba savanorystei ir (arba) yra išnaudojęs tik dalį šių atostogų, jam išmokama kompensacija už nepanaudotas mokamas atostogas savišvietai arba savanorystei pagal proporcingai dirbtą laikotarpį (4.14).

26. Darbuotojui, kuris yra profesinės sąjungos narys ir dirba galiojant LNSS kolektyvinei sutarčiai, suteikiama teisė per einamuosius kalendorinius metus, iš anksto suderinęs su darbdaviu, (darbdavio nustatyta ir suderinta su profesine sąjunga tvarka) gauti tris darbo dienas nuvykti iš anksto suplanuotam vizitui pas sveikatos priežiūros specialistą arba kitaip pagerinti savo sveikatos būklę, už jas mokant vidutinį 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. Per einamuosius kalendorinius metus nepasinaudojus

šiomis dienomis, jos nėra perkeliamos į kitus kalendorinius metus ir nėra sumuojamos. Tai pat sveikatai gerinti skirtos dienos nėra laikomos papildoma kasmetinių atostogų dalimi (24).

27. 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 ASPP teikiantiems darbuotojams teisės aktuose nustatyta valandų skaičių, atsitraukus nuo darbo ar savo poilsio metu, ir jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis.

III SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Nuostatai tvirtinami Įstaigos vadovo įsakymu, suderinus su Įstaigoje veikiančiomis profesinėmis sąjungomis ir Įstaigos Stebėtojų taryba.

29. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį nustato Įstaigos vadovas, vadovaudamasis šiais Nuostatais, kolektyvine sutartimi ir kitais teisės aktais.

30. Darbuotojų mėnesinė alga arba valandinis atlygis negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą minimalią mėnesinę algą ir minimalų valandinį atlygį.

31. Mažiausias pagrindinis darbo užmokestis gali būti užtikrinamas mokant darbuotojui pagrindinio darbo užmokesčio kintamąją dalį, kuri nustatoma apskaičiuojant vidutinį kintamosios dalies darbo užmokestį nuo visų įstaigoje dirbančių atitinkamos kvalifikacijos darbuotojų.

32. Nuostatai įsigalioja nuo 2026 metų sausio 1 d.
