

## VŠĮ VILNIAUS UNIVERSITETO LIGONINĖS ŽALGIRIO KLINIKOS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

### I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VšĮ Vilniaus universiteto ligoninės Žalgirio klinikos darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato VšĮ Vilniaus universiteto ligoninės Žalgirio klinikos (toliau VUL Žalgirio klinika) darbo užmokesčio fondo formavimą, visų darbuotojų (teikiančių/neteikiančių asmens sveikatos priežiūros paslaugas) darbo užmokesčio sandarą, jo nustatymo principus ir mokėjimo tvarką. Taip pat šis aprašas reglamentuoja priedų, priemokų, vienkartinių piniginių išmokų ir materialinių pašalpų skyrimo, mokėjimo principus, kriterijus bei tvarką.
2. Darbo apmokėjimo tvarką reglamentuoja LR Darbo kodeksas, LR Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas, kiti LR įstatymai ir norminiai aktai, LR Vyriausybės nutarimai, Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis, VUL Žalgirio klinikos įstatai ir šis darbo apmokėjimo tvarkos aprašas.
3. Apraše vartojamos pagrindinės sąvokos:
  - 3.1. **darbuotojas** – asmuo, dirbantis Žalgirio klinikoje pagal su juo sudarytą darbo sutartį;
  - 3.2. **darbo užmokestis** – visos darbuotojo pajamos, gaunamos už darbą, atliekamą pagal darbo sutartį su Žalgirio klinika, t.y. pagrindinis darbo užmokestis, visi priedai, priemokos ir išmokos;
  - 3.3. **pagrindinis darbo užmokestis** - direktoriaus nustatyta darbo užmokesčio sudedamoji dalis, susidedanti iš pastoviosios ir kintamosios darbo užmokesčio dalių;
  - 3.4. **priedas** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, mokama Aprašo V.1 skyriuje numatytais atvejais;
  - 3.5. **priemoka** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, mokama Aprašo V.2 skyriuje numatytais atvejais;
  - 3.6. **vienkartinė piniginė išmoka** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, mokama Aprašo V.3 skyriuje numatytais atvejais;
  - 3.7. **materialinė pašalpa** – nėra darbo užmokesčio sudedamoji dalis, tačiau gali būti skiriama sunkios materialinės padėties atvejais;
  - 3.8. **darbo užmokesčio bazinė vertė** – vertės dydis, kuris yra naudojamas pagrindinio darbo užmokesčio skaičiavimui, užtikrinant 2018-08-31 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties Nr. 2/S-133 priede Nr. 2 „Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, teikiančių asmens sveikatos priežiūros paslaugas darbo apmokėjimo nuostatai“ nustatytus darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydžius.
4. Vyrams ir moterims už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis.
5. Šis aprašas taikomas nuo jo įsigaliojimo dienos visiems įstaigos darbuotojams (teikiantiems ir neteikiantiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas). Direktoriaus ir jo pavaduotojo darbo užmokesčio dydį bei jo apskaičiavimą reglamentuoja LR Sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas.
6. Tvarka, suderinus su įstaigos stebėtojų taryba ir įstaigos darbo taryba, tvirtinama direktoriaus įsakymu.

## II. DARBO UŽMOKESČIO SANDARA

7. VUL Žalgirio klinikos visų darbuotojų darbo užmokestį (DU) sudaro:
  - 7.1. pagrindinis darbo užmokestis (A):
    - 7.1.1. pastovioji dalis ( $A_p$ );
    - 7.1.2. kintamoji dalis ( $A_k$ );
  - 7.2. papildomas darbo užmokestis (P):
    - 7.2.1. priedai ( $P_1$ );
    - 7.2.2. priemokos ( $P_2$ );
    - 7.2.3. vienkartinės piniginių išmokos ( $P_3$ ).
8. Darbo užmokestis skaičiuojamas pagal formulę:  $DU = A + P$
9. Darbo užmokesčio fondas formuojamas iš dviejų pajamų dalių:
  - 9.1. iš pajamų už suteiktas asmens sveikatos priežiūros paslaugas apmokamas PSDF biudžeto lėšomis pagal sutartis su LR Teritorinėmis ligonių kasomis;
  - 9.2. iš pajamų už suteiktas mokamas asmens sveikatos priežiūros bei kitas paslaugas (specialiosios lėšos).
10. Darbo užmokesčio fondui skiriamų lėšų normatyvą nustato klinikos visuotinis dalininkų susirinkimas arba paveda juos tvirtinti įstaigos vadovui.
11. Papildomam darbo užmokesčiui (P) naudojamos PSDF biudžeto ir specialiosios lėšos, numatytos pajamų ir išlaidų sąmatoje darbo užmokesčiui mokėti.
12. Bendra priedų ( $P_1$ ) ir priemokų ( $P_2$ ) suma neturi viršyti darbuotojui nustatytos pagrindinio darbo užmokesčio dydžio pagal darbo krūvį.

## III. ASMENS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS PASLAUGAS TEIKIANČIŲ SPECIALISTŲ PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO TVARKA

13. Pagrindinis darbo užmokestis (A) yra sudedamoji darbo užmokesčio dalis, susidedanti iš pastoviosios ir kintamosios darbo užmokesčio dalių ir apskaičiuojamas pagal formulę:

$$A = A_p + A_k,$$

Kur:

A – pagrindinis darbo užmokestis;

$A_p$  - pastovioji dalis;

$A_k$  - kintamoji dalis.

14. Pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis ( $A_p$ ) apskaičiuojama pagal formulę:

$$A_p = B \times K_p \times D_k$$

Kur:

$A_p$  – pastovioji dalis;

B - darbo užmokesčio bazinė vertė;

$K_p$  - pastoviosios dalies koeficientas;

$D_k$  – darbo krūvis.

15. Darbo užmokesčio pastoviosios dalies ( $A_p$ ) koeficientus nustato bei įsakymu tvirtina direktorius pagal darbuotojų profesinę kvalifikaciją (profesines grupes), išsilavinimo lygį, šiuo metu būtiną pagal teisės aktus užsiimti atitinkama profesine veikla, ir atsižvelgiant į darbuotojo einamas pareigas. Pastoviosios dalies dydžiai ( $A_p$ ) negali būti mažesni nei nustatyta 2018-08-31 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties Nr. 2/S-133 priede Nr. 2 „Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų, teikiančių asmens sveikatos priežiūros paslaugas darbo apmokėjimo nuostatai“ (išskyrus Aprašo 22 p. numatytą atvejį):

- 15.1. gydytojų – ne mažesni nei 100% praėjusių metų MMA\* x 2,5;
  - 15.2. gydytojų odontologų - ne mažesni nei 80% praėjusių metų MMA\* x 2,5;
  - 15.3. gydytojų asistentų ir gydytojų odontologų asistentų - ne mažesni nei 70% praėjusių metų MMA\* x 2,5;
  - 15.4. slaugytojų ir jiems prilygintų specialistų (odontologų padėjėjų):
    - 15.4.1. su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu - ne mažesni nei 70% praėjusių metų MMA\* x 2,5;
    - 15.4.2. su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštesniojo išsilavinimu - ne mažesni nei 60% praėjusių metų MMA\* x 2,5;
  - 15.5. kitų sveikatos priežiūros specialistų, teikiančių asmens sveikatos priežiūros paslaugas pagal įgytą profesinę kvalifikaciją (logopedų, klinikos biologų, burnos higienistų, radiologijos technologų, klinikos laborantų, medikamentų tvarkytojų):
    - 15.5.1. su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu - ne mažesni nei 70% praėjusių metų MMA\* x 2,5;
    - 15.5.2. su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu - ne mažesni nei 60% praėjusių metų MMA\* x 2,5;
  - 15.6. kito pagalbinio medicinos personalo (odontologų pagalbininkų, medicinos registratorių, autoklavuotojų, slaugytojų padėjėjų) – ne mažesni nei 40% praėjusių metų MMA\* x 2,5.
16. Pagrindinio darbo užmokesčio kintamąją dalį (A<sub>k</sub>) nustato ir įsakymu tvirtina direktorius, atsižvelgiant į darbuotojo specialybę, darbo stažą (sumuojant visose sveikatos priežiūros įstaigose atidirbtus metus, įskaitant ir gydytojo rezidento darbo stažą), darbo sudėtingumą, atsakomybę, darbo krūvį bei įstaigos finansines galimybes.
  17. Kas penkerius atidirbtus metus darbo užmokesčio kintamoji dalis (A<sub>k</sub>) didėja direktoriaus įsakymu patvirtintu dydžiu, atliekant pakeitimus darbuotojų darbo sutartyse.
  18. Pagrindinio darbo užmokesčio dydžiai nustatomi vieno etato darbo krūviui ir mokami proporcingai dirbtam darbo laikui už pareigybei priskirtas funkcijas ir pareigų aprašuose aprašytų pareigų vykdymą. Konkretūs darbo užmokesčio dydžiai yra nustatomi darbo sutartyse ir negali būti mažinami be darbuotojo raštiško sutikimo.
  19. Darbo užmokesčio dydis, atsižvelgiant į specialisto kvalifikaciją, profesinę patirtį ir kitas svarbias aplinkybes, gali būti nustatomas ir nesilaikant nustatytų darbo užmokesčio sąlygų, bet nepažeidžiant Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties nuostatų, ir sulygstamas su darbuotoju jo darbo sutartyje.
  20. Vaikų odontologams ir chirurginio profilio gydytojams, teikiantiems ambulatorines paslaugas, pagrindinis darbo užmokestis (pastovioji ir kintamoji dalys) didinamas 7%, burnos, veido ir žandikaulių chirurgams bei gydytojams anesteziologams reanimatologams teikiantiems stacionarines paslaugas - 8%.
  21. Specialistams su aukštuoju nemedicininu išsilavinimu dirbantiems diagnostikos ar gydomąjį darbą (klinikos biologas, logopedas) darbo užmokestis nustatomas, vadovaujantis 15.2 p. nuostata.
  22. Poskyrių gydytojai, pageidaujantys, kad pagrindinis darbo užmokestis būtų nustatomas, įvertinus individualius darbo rezultatus bei veiklos efektyvumą, pateikia rašytinį prašymą skaičiuoti pagrindinį darbo užmokestį, priskaičiuojant direktoriaus įsakymu patvirtintą lėšų dalį nuo per praėjusį mėnesį gydytojo suteiktų bei paciento ir PSDF lėšomis apmokėtų paslaugų sumos, bet ne mažesnę negu LR Vyriausybės nustatyta minimali mėnesinė alga

---

\* Pradedant skaičiuoti nuo 2018 metų.

(MMA), atitinkamai pagal darbo sutartyje sulygtą darbo krūvį. Ši tvarka taikoma, kai prašymus pateikia visi poskyryje dirbantys gydytojai.

23. Gydytojams rezidentams pagrindinis darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis LR Medicinos praktikos įstatymu. Gydytojams odontologams rezidentams – LR Odontologijos praktikos įstatymu.

#### **IV. DARBUOTOJŲ, NETEIKIANČIŲ ASMENS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS PASLAUGŲ, PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO TVARKA**

24. Pagrindinis darbo užmokestis (A) yra sudedamoji darbo užmokesčio dalis, susidedanti iš pastoviosios ir kintamosios darbo užmokesčio dalių ir apskaičiuojamas pagal formulę:

$$A = A_p + A_k,$$

Kur:

A – pagrindinis darbo užmokestis;

A<sub>p</sub> - pastovioji dalis;

A<sub>k</sub> - kintamoji dalis.

25. Darbuotojų, neteikiančių asmens sveikatos priežiūros paslaugų, pagrindinio darbo užmokesčio (A) dydis negali būti mažesnis už LR Vyriausybės nustatytą MMA.

26. Pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis (A<sub>p</sub>) apskaičiuojama pagal formulę:

$$A_p = B \times K_p \times D_k$$

Kur:

A<sub>p</sub> – pastovioji dalis;

B - darbo užmokesčio bazinė vertė;

K<sub>p</sub> - pastoviosios dalies koeficientas;

D<sub>k</sub> – darbo krūvis.

27. Darbo užmokesčio pastovios dalies (A<sub>p</sub>) koeficientus nustato bei įsakymu tvirtina direktorius pagal darbuotojo kvalifikaciją ir išsilavinimo lygį, būtiną užsiimti atitinkama profesine veikla, atsižvelgiant į darbuotojo specialybę, einamas pareigas, bei profesinę patirtį:

27.1. padalinių vadovų - ne mažesni nei 100% praėjusių metų MMA \* x 2,5,;

27.2. specialistų su aukščiau universitetiniu išsilavinimu - ne mažesni nei 70% praėjusių metų MMA \* x 2,5;

27.3. specialistų su aukščiau neuniversitetiniu išsilavinimu - ne mažesni nei 60% praėjusių metų MMA \* x 2,5;

27.4. specialistų su profesiniu išsilavinimu - ne mažesni nei 60% praėjusių metų MMA \* x 2,5;

27.5. kitų darbuotojų – ne mažesni nei 40% praėjusių metų MMA \* x 2,5.

28. Pagrindinio darbo užmokesčio kintamąją dalį (A<sub>k</sub>) nustato ir įsakymu tvirtina direktorius, atsižvelgiant į darbuotojo, darbo stažą, darbo sudėtingumą, atsakomybę, darbo krūvį bei įstaigos finansines galimybes.

29. Kas penkerius atidirbtus metus darbo užmokesčio kintamoji dalis didėja direktoriaus įsakymu patvirtintu dydžiu, atliekant pakeitimus darbuotojų darbo sutartyse.

30. Pagrindinio darbo užmokesčio dydžiai nustatomi vieno etato darbo krūviui ir mokami proporcingai dirbtam darbo laikui už pareigybei priskirtas funkcijas ir pareigų aprašuose aprašytų pareigų vykdymą. Konkretūs darbo užmokesčio dydžiai yra nustatomi darbo sutartyse ir negali būti mažinami be darbuotojo raštiško sutikimo.

---

\* Pradedant skaičiuoti nuo 2018 metų.

31. Darbo užmokesčio dydis, atsižvelgiant į specialisto, neteikiančio asmens sveikatos priežiūros paslaugų, kvalifikaciją, profesinę patirtį ir kitas svarbias aplinkybes, gali būti nustatomas ir nesilaikant nustatytų darbo užmokesčio sąlygų, bet nepažeidžiant LR Vyriausybės nutarimu, dėl minimaliojo darbo užmokesčio, patvirtintų darbo užmokesčio dydžių, ir sulygstamas su darbuotoju jo darbo sutartyje.

## V. PAPILDOMAS DARBO UŽMOKESTIS

32. Papildomas darbo užmokestis (P) yra darbo užmokesčio (DU) sudedamoji dalis ir apskaičiuojama pagal formulę:

$$P = P_1 + P_2 + P_3$$

Kur:

P – papildomas darbo užmokestis,

P<sub>1</sub> – priedai,

P<sub>2</sub> – priemokos,

P<sub>3</sub> – vienkartinės pinigines išmokos.

### V.1. PRIEDŲ SKYRIMO IR MOKĖJIMO TVARKA

33. Darbuotojams gali būti mokami šie priedai (P<sub>1</sub>):

33.1. už veiklos efektyvumą ir finansinius rezultatus;

33.2. už vadovaujamąjį darbą, jeigu į tai nebuvo atsižvelgta nustatant pagrindinio darbo užmokesčio dydį (taikoma tik asmens sveikatos priežiūros paslaugas teikiantiems specialistams (pvz.: skyrių/poskyrių vadovai, vyriausieji slaugytojai ir t.t.));

33.3. už papildomų, skubių, svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių) atlikimą, kai atliekamos pareigų apraše nenumatytos funkcijos, nurodant konkrečius darbus;

33.4. už mokslo laipsnį (habilituotas mokslų daktaras, mokslų daktaras, daktaras), pedagoginį vardą (profesorius, docentas, lektorius) ar kitus aukštus profesinės veiklos pasiekimus;

33.5. už darbą su studentais ir rezidentais;

33.6. už įprastą darbo krūvį viršijantį darbą, kai laikinai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės ;

33.7. už laikinai neesančio darbuotojo funkcijų (pareigų) vykdymą. Pavadavimo metu gali būti mokama iki 50 procentų pavaduojančio darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio dydžio;

33.8. už mokamų paslaugų teikimą;

33.9. už įgytą aukštesnę kvalifikaciją, leidžiančią teikti naujas ir sudėtingesnes paslaugas;

33.10. už darbą pavojingų veiksmių veikiamose darbo vietose (radiologija);

33.11. už lojalumą įstaigai, įvertinant klinikoje atidirbtų metų laikotarpį pirmaeilėse pareigose.

34. Priedas gali būti skiriamas ne ilgiau negu iki kalendorinių metų pabaigos.

35. Priedų dydžius ir mokėjimo trukmę įsakymu tvirtina klinikos direktorius vadovaudamasis šiais kriterijais ir atsižvelgdamas į darbuotojo rašytinį prašymą bei tiesioginio vadovo siūlymą.

36. Priedai panaikinami išnykus priedo skyrimo pagrindui, arba, jei:

- pablogėjo atitinkamo darbuotojo darbo rezultatai;
- darbuotojas nevykdo jam pavestų užduočių;
- darbuotojui buvo taikyta drausminė nuobauda.

## **V.2. PRIEMOKŲ MOKĖJIMO TVARKA**

37. Priemoka (P<sub>2</sub>) darbuotojui mokama Lietuvos Respublikos Darbo kodekso, kitų teisės aktų bei klinikos darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos apraše numatytais atvejais.
38. Priemokos mokamos:
- 38.1. Darbuotojams už viršvalandinį darbą ir darbą nakties metu (22.00 – 6.00 val.), mokama pusantro vidutinio darbo užmokesčio (valandos ar dienos atlygio) dydžio priemoka.
- 38.2. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, jeigu toks darbas nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai, skaičiuojant nuo darbuotojo darbo užmokesčio arba darbuotojo pageidavimu, gali būti kompensuojama suteikiant jam per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridėdant prie kasmetinių atostogų ir mokant už tas dienas jo vidutinį darbo užmokestį.
39. Personalui, budinčiam namuose (darbo, poilsio ar švenčių dienomis) mokama ne mažiau kaip 20 procentų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio. Esant iškvietimui į darbo vietą, mokama kaip už visą darbo laiką, prilygintą darbo laikui įstaigoje.

## **V.3. VIENKARTINĖS PINIGINĖS IŠMOKOS IR JŲ SKYRIMO TVARKA**

40. Vienkartinė piniginė išmoka (P<sub>3</sub>) gali būti mokama:
- 40.1. už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais;
- 40.2. už atliktas svarbias vienkartinės užduotis;
- 40.3. įstatymų numatytomis švenčių progomis;
- 40.4. darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis;
- 40.5. nusipelnusiems darbuotojams išeinant iš darbo;
- 40.6. kitais atvejais klinikos direktoriui priėmus sprendimą.
41. Vienkartinė piniginė išmoka nemokama darbuotojui turinčiam galiojančią drausminę nuobaudą.
42. Vienkartinė išmoka kiekvienu 40 p. numatytu atveju gali būti skiriama ne daugiau kaip kartą per metus ir negali viršyti 100 procentų nustatytos darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio. Darbuotojui, kurio darbo užmokestis yra kintamas, vienkartinė piniginė išmoka negali viršyti 100 procentų vidutinio darbo užmokesčio už praeitus metus.
43. Vienkartinį išmokų mokėjimo dydžius nustato ir tvirtina klinikos direktorius, įvertindamas įstaigos finansines galimybes, paslaugų ir pajamų plano vykdymą, veiklos efektyvumą ir atsižvelgdamas į gydymo tarybos, centrų, skyrių ir padalinių vadovų rekomendacijas bei pateiktus siūlymus.

## **VI. MATERIALINĖS PAŠALPOS IR JŲ SKYRIMO TVARKA**

44. Materialinė pašalpa – nėra darbo užmokesčio sudedamoji dalis, tačiau gali būti skiriama darbuotojui, kai yra sunki materialinė padėtis, dėl:
- 44.1. jo paties, šeimos narių, motinos, tėvo ligos ar netekties;
- 44.2. stichinės nelaimės ir turto netekimo.
45. Kiekvienu atveju materialinė pašalpa gali būti skiriama iki dviejų LR Vyriausybės nustatytų MMA dydžių.
46. Materialinei pašalpai gauti darbuotojas pateikia prašymą ir patvirtinančius dokumentus: mirties atveju – mirties liudijimo kopiją, ligos atveju - dokumentą iš gydymo įstaigos apie

ligos eigą, dokumentus dėl patirtų išlaidų gydymui. Stichinių nelaimių ar turto netekimo atveju - atitinkamų tarnybų (policijos, priešgaisrinės tarnybos ir pan.) išduotus dokumentus.

47. Išmokos skiriamos direktoriaus įsakymu, kai darbuotojas kreipiasi su prašymu raštu.

48. Mirus darbuotojui – materialinė pašalpa išmokama jo šeimai.

## VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

49. Darbo sutartyse, darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydis nurodomais eurai, o kintamosios dalies – eurai ir procentais nuo pastoviosios dalies.

50. Darbuotojo darbo užmokestis yra konfidenciali informacija, kuri prieinama tik pačiam darbuotojui ir darbdavio atstovui, kuriam ši informacija reikalinga tiesioginėms pareigoms atlikti.

51. Darbo užmokesčio apskaičiavimo lapeliai darbuotojams išduodami asmeniškai arba išsiunčiami elektroniniu paštu ne vėliau kaip darbo užmokesčio mokėjimo dieną.

52. Pažyma apie darbo užmokestį išduodama darbuotojui pateikus prašymą raštu.

53. Kai dėl klinikos kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis, kartu su darbo užmokesčiu darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai.

54. Atostogų laiku darbuotojui garantuojamas vidutinis darbo užmokestis. Darbo užmokestis už kasmetines atostogas mokamas ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas iki prasidedant atostogoms. Darbuotoją atleidžiant (nesvarbu dėl kokių priežasčių), už nepanaudotas atostogas mokama kompensacija LR Darbo kodekso nustatyta tvarka.

55. Už dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas išmokamas 80 procentų pašalpos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio dydžio ligos pašalpa iš įstaigos lėšų, apskaičiuota LR Vyriausybės nustatyta tvarka.

56. Darbuotojams, vykstantiems į tarnybines (mokslines) komandiruotes, paliekamas darbo užmokestis bei darbo vieta, mokami dienpinigiai, kompensuojamos nakvynės ir kitos su komandiruotėmis susijusios išlaidos. Tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo tvarką reglamentuoja LR Vyriausybės 2004-04-29 d. nutarimas Nr. 526 „Dėl dienpinių ir kitų tarnybinių komandiruočių išlaidų apmokėjimo“.

57. Ne visas išdirbtas laikas (ne visa darbo diena ar savaitė) apmokama proporcingai dirbtam laikui, jei kitaip nenustato galiojantys teisės aktai arba mokama už atliktą darbą.

58. Jeigu nesudaroma nauja darbo sutartis, rašytinis susitarimas dėl papildomo darbo krūvio išreiškiamas galiojančioje darbo sutartyje.

59. Darbo užmokestis mokamas 2 kartus per mėnesį. Jeigu yra raštiškas darbuotojo prašymas – kartą per mėnesį į atsiskaitomąją sąskaitą banke. Konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai nurodomi darbo sutartyje.

60. Darbuotojams, kurie pagal būtinybę, direktoriaus įsakymu dalyvauja seminaruose ar kituose kvalifikacijos kėlimo kursuose, jų metu mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbo užmokestis.

61. Darbo užmokestis darbuotojams, besimokantiems savo iniciatyva, už mokymosi laikotarpį nemokamas. Gali būti mokamas tik atskiru šalių susitarimu, pagrindus tokių mokymų reikalingumą bei naudą jų tiesioginėms pareiginėms funkcijoms atlikti.

62. Darbo apmokėjimo sąlygos negali būti keičiamos be darbuotojo raštiško sutikimo, išskyrus atvejus, kai teisės aktais yra keičiamas įstaigos ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, darbo užmokestis negali būti mažinamas be darbuotojo raštiško sutikimo.

63. Su atleidžiamu darbuotoju visiškai atsiskaitoma paskutinę jo darbo dieną.
64. Visi nesutarimai tarp darbuotojo ir administracijos dėl darbo apmokėjimo sprendžiami vadovaujantis geranoriškumo ir abipusio supratimo principais derybų būdu. Nepavykus išspręsti nesutarimų, vadovujamasi darbo ginčų procedūromis, teisės aktų nustatyta tvarka.
- 

SUDERINTA

Stebėtojų tarybos nutarimu  
(VšĮ Vilniaus universiteto ligoninės  
Žalgirio klinikos 2020-04-07  
Raštas Nr. S(5.2)-428)

SUDERINTA

Darbo tarybos 2019-04-23  
posėdžio nutarimu  
(protokolas Nr. 08(5.12)-6)