

PATVIRTINTA  
VšĮ Alytaus medicininės reabilitacijos  
ir sporto centro direktorės  
2021 m. balandžio 27 d. įsakymu Nr. PV-30

## VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS ALYTAUS MEDICININĖS REABILITACIJOS IR SPORTO CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO TVARKA

### I SKYRIUS BENDROJI NUOSTATOS

1. VšĮ Alytaus medicininės reabilitacijos ir sporto centro (toliau – Įstaiga) darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka (toliau – Tvarka) nustato įstaigos darbuotojų, išskyrus įstaigos direktoriaus ir pavaduotojo ko, ir taikoma apskaičiuojant Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį. Tvarka parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos įstatymais, Vyriausybės nutarimais, įstaigos įstatais, kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbuotojų darbo apmokėjimą. Atskirų darbuotojų darbo apmokėjimas gali būti detalizuojamas kituose Įstaigos lokalinuose teisės aktuose.

2. Tvarkos vartojamos sąvokos:

2.1. **Darbuotojas** - fizinis asmuo, dirbantis Įstaigoje pagal darbo sutartį;

2.2. **Medicinos personalas** - sveikatos priežiūros paslaugas teikiantys Įstaigos darbuotojai (A grupė);

2.3. **Nemedicininis personalas** - Įstaigos darbuotojai, teikiantys kitas nei sveikatos priežiūros paslaugas (B grupė);

2.4. **Darbo užmokestis (DU)** – visos darbuotojo pajamos, gaunamos už pagal sutartį su Įstaiga atliktą darbą, t. y. pagrindinis darbo užmokestis (pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji ir kintamoji dalys), papildomas darbo užmokestis (priedai, priemokos ir vienkartinės išmokos).

2.5. Darbo užmokestį dirbant vieno etato krūviu sudaro:

2.5.1. pagrindinis darbo užmokestis (A):

2.5.2. pastovioji dalis;

2.5.3. kintamoji dalis;

2.5.2. papildomas darbo užmokestis:

2.5.2.1 priedai;

2.5.2.2. priemokos;

2.5.2.3. vienkartinės piniginių išmokos.

3. **Pagrindinis darbo užmokestis (A)**- apskaičiuojamas koeficientą dauginant iš bazinio dydžio (B).

3.1. Darbo užmokesčio bazinis dydis (B) prilyginamas ne mažesnei kaip kiekvienų metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytai minimaliai mėnesinei algai (MMA). Darbo užmokesčio bazinis dydis gali būti nustatomas įstaigos vadovo įsakymu.

3.2. Pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies (Ap) koeficientą įstaigos darbuotojui nustato Įstaigos vadovas.

3.3. Pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis priklauso nuo: įstaigos finansinių galimybių ir nuo darbuotojo darbo sudėtingumo (atsakomybės), darbo intensyvumo (darbo krūvio), darbo stažo (įskaitant ir gydytojo rezidento darbo stažą, stažą skaičiuojant kas penki metai), pagal galiojančius teisės aktus, Darbo kodeksą.

4. Pagrindinio darbo užmokesčio kintamoji dalis (Ak) priklauso nuo:

darbuotojo specialybės,

darbo sudėtingumo,

darbo stažo,

kvalifikacijos ir kitų kriterijų.

4.1. **Priedai (P<sub>1</sub>)** - darbo užmokesčio sudedamoji dalis, kuri gali būti mokama prie darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio už gerą darbą ar darbuotojo pasiekimus, atitinkančius

Tvarkoje numatomus kriterijus.

4.2. **Priemokos ( $P_2$ )** – darbo užmokesčio sudedamoji dalis, kuri gali būti mokama prie darbuotojo pagrindinio darbo užmokesčio už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą ir kitais Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų bei šioje Tvarkoje numatytais atvejais ir tvarka.

4.3. **Vienkartinės piniginės išmoka ( $P_3$ )** - darbo užmokesčio sudedamoji dalis, kuri gali būti skiriama darbuotojui skatinti arba vienkartinė finansinė parama darbuotojui, kuri gali būti skiriama darbuotojo, jo šeimos nario (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio)) mirties atvejais ir kitomis aplinkybėmis, apsunkinančiomis darbuotojo materialinę būklę.

5. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį nustato Įstaigos direktorius, nevirsydamas darbo užmokesčio fondo normatyvo ir vadovaudamasis šia Tvarka bei kitais teisės aktais.

6. Darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbuotojo kategorijos pagal išsilavinimą, darbo rezultatų, dirbto laiko, darbo kiekio ir kokybės, Įstaigos veiklos rezultatų, konkrečios profesijos ir kvalifikacijos darbuotojų poreikio įstaigai, paklausos darbo rinkoje ir kitų kriterijų.

7. Darbuotojų darbo laiko norma yra keturiasdešimt valandų per savaitę, išskyrus kai darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba susitarta dėl ne viso darbo laiko:

7.1. Ne visas darbo laikas (ne visa darbo diena arba savaitė) apmokamas proporcingai dirbtam laikui, jei teisės aktai nenumato kitaip; 7.2. darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą ir skiriant į aukštesnes pareigas.

8. Darbuotojų darbas apmokamas iš Įstaigos darbo užmokesčio fondo lėšų. Įstaigos darbuotojų darbo užmokesčio fondas sudaromas nevirsijant darbo užmokesčio normatyvo.

9. Vyrams ir moterims už tokį patį darbą ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vieno da ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui dėl savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

10. A grupės darbuotojams, teikiantiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas, kurių darbo užmokestis, įsigaliojus šiems nuostatomis yra mažesnis, darbo užmokestis turi būti padidintas kaip nustatyta šiuose nuostatuose.

11. B grupės darbuotojo pagrindinis darbo užmokestis arba valandinis atlygis negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytus minimalią mėnesinę algą ir minimalų valandinį atlygį.

## 2 SKYRIUS

### DARBO UŽMOKESČIO SANDARA IR PAGRINDINIO DARBO UŽMOKESČIO PASTOVIOSIOS DALIES NUSTATYMO TVARKA

12. Įstaigos darbuotojų darbo užmokestį (DU) sudaro:

12.1. Pagrindinis darbo užmokestis (A):

12.1.1. pastovioji dalis ( $A_p$ );

12.1.2. kintamoji dalis ( $A_k$ ).

12.2. Papildomas darbo užmokestis (P):

12.2.1. priedai ( $P_1$ );

12.2.2. priemokos ( $P_2$ );

12.2.3. vienkartinės piniginės išmokos ( $P_3$ ).

13. Pagrindinis A grupės darbuotojo darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$A = A_p + A_k$$

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

$$A_p = B \times K_p$$

13.1.1. apskaičiuojant minimalią pagrindinio darbo užmokesčio pastoviąją dali, taikomi 2018 m. rugpjūčio 31 d. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinės sutarties priede Nr. 2/S-133 įtvirtinti darbuotojų pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies skaičiavimo principai, kai mažiausia gydytojo DU pastovioji dalis negali būti mažesnė kaip  $B \times K_p$ , kur  $K_p$  — 2,5 ir kai šios Tvarkos 14 punkte nurodytoms profesinėms grupėms pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis nustatoma pagal proporcijas, kurios įvertinus profesinę darbuotojų grupę, apskaičiuojamos atskaitos dydžiu imant mažiausią įstaigoje dirbančio gydytojo vieno etato  $A_p$ .

13.1.2. apskaičiuojant pagrindinio darbo užmokesčio pastoviąją dali, kai pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientą ( $K_p$ ) savo įsakymu nustato įstaigos vadovas, taikoma ne žemesnis nei 14 punkte nurodyti koeficientai.

13.2. Įstaigos vadovas žemiau išvardintiems darbuotojams pagal profesinę kvalifikaciją, reikalingą asmens sveikatos priežiūros paslaugoms teikti, nustato pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies dydį, kuris negali būti mažesnis kaip:

13.2.1. gydytojams - 100 %;

13.2.2. slaugytojams su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu - 70 %;

13.2.3. slaugytojams su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštesniojo išsilavinimu - 60 %;

13.2.4. kitiems sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas pagal įgytą profesinę kvalifikaciją su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu (kineziterapeutas, masažuotojas, ergoterapeutas ir kt.) - 70 %;

13.2.5. kitiems sveikatos priežiūros teikiantiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas pagal įgytą profesinę kvalifikaciją su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu (kineziterapeutas, masažuotojas ir kt.) — 60 %;

13.2.6. kiti sveikatos priežiūros specialistai (slaugytojo padėjėjas ir kt.) nenurodyti 13.2.1.-13.2.5. punktuose — 40 %.

14. Medicinos darbuotojų (A grupė) pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis ( $A_p$ ) yra apskaičiuojama pagal koeficientus ( $K_p$ ) kurie negali būti mažesni kaip:

14.1. gydytojai — 2,5;

14.2. medicinos psichologai - 2,0;

14.3. slaugytojams su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu — 1,75;

14.4. slaugytojams su aukštuoju neuniversitetiniu ar aukštesniojo išsilavinimu — 1,5;

14.5. kitiems sveikatos priežiūros specialistams, teikiantiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas pagal įgytą profesinę kvalifikaciją su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu (kineziterapeutas, masažuotojas, ergoterapeutas ir kt.) — 1,75

14.6. kitiems sveikatos priežiūros teikiantiems asmens sveikatos priežiūros paslaugas pagal įgytą profesinę kvalifikaciją su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu (kineziterapeutas, masažuotojas ir kt.) — 1,5;

14.7. kiti sveikatos priežiūros specialistai (slaugytojo padėjėjas ir kt.) nenurodyti 14.1.-14.6. punktuose — 1,0.

15. B grupės darbuotojams, neteikiantiems sveikatos priežiūros paslaugų, pagrindinio darbo užmokesčio pastovioji dalis ( $A_p$ ) nustatoma darbo sutartyse.

16. Išimtiniai atvejai, kai darbo užmokesčio bazinis dydis (B) gali būti mažesnis už kiekvienų praėjusių metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą minimalią mėnesinę algą (MMA), tačiau visais atvejais mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis už MMA:

16.1. jeigu Lietuvos Respublikos ministerija sumažina sveikatos priežiūros paslaugų finansavimo bazinius įkainius arba vieno balo vertę;

16.2. jeigu Lietuvos Respublikos Vyriausybė padidinusi minimalią mėnesinę algą (MMA), sekančiais metais nedidina sveikatos priežiūros paslaugų bazinių įkainių;

16.3. projektų ir sveikatos programų darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, nepriklausomai nuo darbuotojo grupės pagrindinis darbo užmokestis yra nustatomas darbo sutartyse, neatsižvelgiant į šios Tvarkos nuostatas, bet jis negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytą minimalią mėnesinę algą ir minimalų valandinį atlygį.

### **3 SKYRIUS PRIEDŲ NUSTATYMAS IR SKYRIMAS**

17. Priedų (P<sub>1</sub>) dydžius savo įsakymu nustato įstaigos vadovas, atsižvelgdamas į sutarties su Teritorinėmis ligonių kasomis vertę, iš kitų šaltinių gaunamas lėšas, darbo užmokesčio fondą, įstaigos finansinę padėtį bei vadovaudamasis šia Tvarka ir kitais teisės aktais.

18. A ir B grupių darbuotojams priedai gali būti mokami:

- 18.1. už vadovaujamąjį darbą;
- 18.2. už mokslo laipsnį (mokslų daktaras, habilituotas mokslų daktaras);
- 18.3. už lojalumą įstaigai, įstaigos įvaizdžio formavimą;
- 18.4. už reikšmingą įtaką geriems įstaigos veiklos rezultatams;
- 18.5. už laikinai nesančio darbuotojo funkcijų vykdymą (nurodant už kokį laikotarpį ir už kokias laikinai nesančio darbuotojo funkcijas mokamas priedas) mokamas ne mažiau kaip 30 % nesančio darbuotojo mėnesinio pagrindinio atlyginimo priedas. Darbuotojas vienu metu gali pavaduoti ne daugiau kaip vieną laikinai nesantį kitą darbuotoją. Jei darbuotoją pavaduoja keli darbuotojai, priedas jiems mokamas už faktišką pavadavimo laiką proporcingai padalinant paskirtą priedą;

18.6. už aptarnautų pacientų skaičių, atsižvelgiant į padidėjusi darbo krūvį;

18.7 už konkrečios profesijos ir kvalifikacijos darbuotojų poreikį įstaigai ir paklausą darbo rinkoje, kai būtina suinteresuoti labai reikalingą įstaigai specialistą arba kitą darbuotoją dirbti įstaigoje, o tos pareigybės esamos apmokėjimo sąlygos netenkina darbuotojo;

18.8. už darbą su studentais, rezidentais;

18.9. už aukštos kvalifikacijos reikalaujančių, sudėtingų, paslaugų teikimą;

18.10. už darbą didesnės rizikos arba neįprastomis darbo sąlygomis;

18.11. už profesijų ir (ar) skirtingų darbo vietų funkcijų sugretinimą darbo dienos bėgyje;

18.12. už įprasta darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ar įgyvendinant projektus ir programas, ir neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės;

18.13. priedas už mokamas paslaugas (kuomet skyriai pilnai įsisavina TLK lėšas).

19. Šios Tvarkos 18 punkte nurodyti priedai nustatomi procentais nuo pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies (Ap) ir negali viršyti daugiau kaip 50 % pastarojo dydžio. Šie priedai gali būti pakeisti arba panaikinti nepasibaigus terminui šiais atvejais:

19.1. išnykus priedo skyrimo pagrindui;

19.2. jei pablogėja darbuotojo darbo rezultatai;

19.3. už pagrįstas pretenzijas, skundus ir pastabas;

19.4. už dokumentų įforminimo taisyklių ar terminų pažeidimus;

19.5. už darbo drausmės pažeidimus.

### **4 SKYRIUS PRIEMOKŲ IR VIENKARTINIŲ IŠMOKŲ NUSTATYMAS IR SKYRIMAS**

20. Priemokos (P<sub>2</sub>) ir vienkartinės išmokos (P<sub>3</sub>) dydžius įsakymu nustato įstaigos vadovas, atsižvelgiant į sutarčių su teritorinėmis ligonių kasomis vertę, iš kitų šaltinių gaunamas lėšas, darbo užmokesčio fondą, įstaigos finansinę padėtį, vadovaudamasis šia Tvarka bei kitais teisės aktais. Įsakyme nurodomas priemokos ir (ar) vienkartinės išmokos mokėjimo pagrindas ir dydis. Nustatant priemoką, įsakyme papildomai nurodomas konkretus priemokos mokėjimo terminas, bet ne ilgesnis kaip iki kalendoriniu metu pabaigos.

21. A ir B grupių darbuotojams priemokos gali būti mokamos:
- 21.1. už papildomą darbą ar papildomu pareigų ar užduočių vykdymą;
  - 21.2. už skubių, svarbių ir (ar) sudėtingų darbų vykdymą, nurodant šių darbų pobūdį;
  - 21.3. už nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų (už darbą poilsio ir švenčių dienomis, už darbą naktį, už viršvalandžius ar darbą ne pagal grafiką ir kt.) mokamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų numatytais atvejais ir tvarka. Joms išmokėti Įstaigos vadovo įsakymas nėra būtinas. Priemokos apskaičiuojamos pagal darbo laiko apskaitos žiniaraščio duomenis;
  - 21.4. kitos priemokos mokamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų numatytais atvejais ir tvarka.
22. Įstaigos darbuotojams gali būti mokamos šios vienkartinės piniginės išmokos:
- 22.1. už labai gerą darbuotojo darbą kalendoriniais metais. Išmoka skiriama esant geriems įstaigos finansinės veiklos rezultatams ir negali viršyti 100 procentu vieno mėnesio pagrindinio atlyginimo pastoviosios dalies (Ap) dydžio;
  - 22.2. darbuotojui atlikus vienkartinę ypač svarbias užduotis, esant tokios užduoties aprašui, gali būti skiriama iki 100 proc. vieno mėnesio pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios dalies (Ap) dydžio piniginę vienkartinę išmoką;
  - 22.3. piniginė išmoka iš darbo užmokesčio fondo ekonomijos paskutinį kalendorinių metų mėnesį visiems Įstaigos darbuotojams, kurių darbo užmokestis yra mokamas iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo arba Savųjų lėšų. Iki 5 %. darbo užmokesčio ekonomijos sumos gali būti skiriama direktoriaus fondui, kuris paskirstomas direktoriaus sprendimu, o likusi dalis skiriama griežtai reglamentuotoms visų darbuotojų išmokoms. Išmoka konkrečiam darbuotojui yra apskaičiuojama proporcingai per ataskaitinių metų vienuolika mėnesių priskaičiuotam faktiniam darbuotojo darbo užmokesčiui. Jeigu darbo užmokesčio fondo ekonomija yra ne didesnė kaip 1,0 proc. viso darbo užmokesčio fondo, išmoka gali būti skirstoma visiems darbuotojams po lygiai. Išmoka darbuotojui neskiriama, jeigu jis ataskaitiniais metais yra turėjęs vidaus tvarkos ar darbo drausmės pažeidimų;
  - 22.4. įstatymo nustatytų profesinių švenčių progomis. Piniginė išmoka gali būti mokama esant geriems Įstaigos veiklos rezultatams ir negali viršyti MMA;
  - 22.5. darbuotojo gyvenimo jubiliejinių sukakčių progomis (20, 30, 40, 50 ir t.t. metu) mokama - 100 eurų;
  - 22.6. darbuotojams, kurių materialinė būklė sunki dėl ligos, stichinės nelaimės ar turto netekimo gali būti skiriama iki 1 MMA;
  - 22.7. mirus darbuotojo šeimos nariui, (tėvams, sutuoktiniui, vaikui) darbdavys gali skirti 200 Eur. piniginę išmoką.
  - 22.8. mirus darbuotojui, kuris iki mirties nustatymo fakto dirbo įstaigoje, jo šeimai (sutuoktiniui ir/ar nepilnamečiams vaikams) darbdavys gali skirti iki 1 MMA piniginę išmoką;
  - 22.9. išmoka pagal 22.6 – 22.8. punktą skiriama pateikus išmokos prašymą ir pagrįstumą patvirtinančius dokumentus.

## 5 SKYRIUS

### DARBO UŽMOKESČIO SKAIČIAVIMAS

23. Įstaigos darbuotojams, įskaitant dirbančius pagal valandinį atlygį, pagrindinis darbo užmokestis (A) yra skaičiuojamas pagal darbo laiko apskaitos žiniaraščius.
24. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokama pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos Šakos kolektyvinės sutarties nuostatas.
25. Įstaigos darbuotojams, išvykusiems į stažuotę, kvalifikacijos kėlimą, mokamas jo vidutinis darbo užmokestis.
26. Įstaigos darbuotojams, pasiūstiems į komandiruotes, garantuojama, kad per visą komandiruotės laiką paliekama darbo vieta (pareigos) ir vidutinis darbo užmokestis. Be to, jiems

mokami dienpinigiai, jeigu komandiruotė trunka ilgiau nei vieną dieną, ir kompensuojamos su komandiruote susijusios išlaidos, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

27. Įstaigos darbuotojams mokama 100% vidutinio darbo užmokesčio ligos pašalpa už dvi pirmąsias kalendorines nedarbingumo dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku (išskyrus Lietuvos Vyriausybės nustatytus atvejus).

28. Kasmetinių atostogų metu darbuotojui yra skaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis už atostogose išbūtas darbo dienas.

29. Vidutinis darbuotojo atlyginimas yra skaičiuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos patvirtinta Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka.

30. Iš darbuotojo darbo užmokesčio įstatymu nustatyta tvarka yra išskaičiuojami gyventojų pajamų, socialinio draudimo, pensijų kaupimo bei kiti mokesčiai.

31. Siekiant, kad gyventojų pajamų mokestis būtų išskaičiuotas teisingai, kiekvienas darbuotojas Įstaigos buhalterijos skyriui, atsakingam darbuotojui už darbo užmokesčio apskaitą, privalo pateikti prašymą dėl neapmokestinamojo pajamų dydžio (toliau - NPD) taikymo, jeigu pageidauja, kad NPD būtų taikomas ir dėl papildomo NPD. Kartu privaloma pateikti dokumentus, įrodančius, kad būtent šį dydį priklauso taikyti. Taip pat darbuotojas privalo pateikti prašymą nutraukti NPD taikymą tuo atveju, kai pageidauja, kad NPD nebūtų taikomas.

32. Išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos:

32.1. grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį pinigų sumoms;

32.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

32.3. atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui;

32.4. išieškoti atostoginius už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetinių atostogų, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva.

## 6 SKYRIUS

### DARBO UŽMOKESCIO MOKĖJIMO TERMINAI, VIETA

33. Darbo užmokestis įstaigos darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį darbo sutartyse nurodytais terminais.

34. Pirmu mokėjimu yra išmokama darbuotojo prašymu nurodyta suma (avansas), kuri negali viršyti daugiau kaip 50 % pagrindinio darbo užmokesčio pastoviosios atlyginimo dalies. Jei darbuotojas dirbo nepilną mėnesį, jam pirmas mokėjimas gali būti mokamas tik tuo atveju, kai jis yra dirbęs didžiąją pirmosios mėnesio pusės dalį.

35. Esant raštiškam darbuotojo prašymui, darbo užmokestis jam mokamas kartą mėnesyje darbo sutartyje nurodytu terminu.

36. Darbo užmokestis Įstaigos darbuotojams yra pervedamas į darbuotojo asmeninę sąskaitą banke.

37. Atostoginiai į darbuotojo sąskaitą pervedami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną iki atostogų pradžios. Darbuotojo raštišku pageidavimu atostoginių išmokėjimo terminas gali būti pakeistas.

38. Darbuotojui nutraukus darbo sutartį, kompensacija už nepanaudotas atostogas ir priskaitytas darbo užmokestis pervedami į darbuotojo banko sąskaitą paskutinę darbo Įstaigoje dieną.

39. Informacija darbuotojams apie jiems apskaičiuotą ir išmokėtą darbo užmokestį, išskaičiuotus mokesčius pateikiama elektroniniuose atsiskaitymo lapeliuose, siunčiamuose į asmeninius darbuotojo elektroninius paštus. Darbuotojui pageidaujant, atsiskaitymo lapelį gali atspausdinti buhalteris, skaičiuojantis darbo užmokestį.

## 7 SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

40. Ši Tvarka gali būti keičiamas pasikeitus Įstaigos finansavimo iš PSDF sąlygoms ir sumažėjus pajamoms, viršijus dalininko sprendimu patvirtintą darbo užmokesčio fondo normatyvą, pasikeitus įstaigos struktūrai bei atsiradus kitoms svarbioms aplinkybėms.

41. Tvarką, jo pakeitimus, savo įsakymu tvirtina Įstaigos direktorius, suderinęs su Įstaigos profesine sąjunga ir Stebėtojų taryba. Jei įstaigoje veikia ir darbo taryba ir profesinės sąjungos, tai informavimo ir konsultavimo procedūros su darbo taryba vykdomos pagal Darbo kodekso nuostatas, o informavimo ir konsultavimo procedūros su profesinėmis sąjungomis vykdomos pagal teisės aktus, reglamentuojančių Profesiniu sąjungų veiklos nuostatas.

42. Su šia Tvarka visi Įstaigos darbuotojai supažindinami elektroninėmis priemonėmis arba pasirašytinai.

43. Individualus kiekvieno darbuotojo darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientas ir kintamosios dalies koeficientas arba kitos darbo apmokėjimo sąlygos numatomos darbo sutartyje. Papildomas darbo užmokesčio dydis nustatomas direktoriaus įsakymu.

44. Žinios apie darbuotojo darbo užmokestį teikiamos ir skelbiamos tik įstatymo numatytais atvejais arba darbuotojui sutikus.

45. Darbo apmokėjimo klausimai, kurie nereglamentuoti šioje tvarkoje, sprendžiami taip, kaip numato Lietuvos Respublikos teisės aktai, kolektyvinė sutartis ir kiti teisės aktai.

---

SUDERINTA

VšĮ Alytaus medicininės reabilitacijos  
ir sporto centro Sveikatos apsaugos darbuotojų  
profesine sąjunga  
Irma Veištarienė

---

(vardas, pavardė, parašas, data)

SUDERINTA

VšĮ Alytaus medicininės reabilitacijos  
ir sporto centro Stebėtojų tarybos  
2021 m. balandžio 27 d. protokolas Nr. 1