RESPUBLIKINIS
PRIKLAUSOMYBĖS LIGŲ
CENTRAS

RESPUBLIKINIO PRIKLAUSOMYBĖS LIGŲ CENTRO DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS DĖL RESPUBLIKINIO PRIKLAUSOMYBĖS LIGŲ CENTRO DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS PATVIRTINIMO

2026 m. vasario 13 d. Nr. 1.3-22 (1.2)
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu ir jį įgyvendinančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu ir jį įgyvendinančiais teisės aktais ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais bei atsižvelgdama į Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas:

1. T v i r t i n u Respublikinio priklausomybės ligų centro (toliau – RPLC) darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą (pridedama).

2. L a i k a u netekusiu galios 2025 m. gruodžio 9 d. RPLC direktoriaus įsakymu Nr. 1.3-138 (1.2) patvirtintą RPLC darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą.

3. P a v e d u RPLC administratorei su šiuo įsakymu supažindinti visus RPLC darbuotojus.

Direktorė Aušra Širvinskienė

J. Beišinė, tel. (0 5) 230 6815, el. p. julija.beisine@rplc.lt

PATVIRTINTA
Respublikinio priklausomybės ligų centro direktoriaus
2026 m. vasario 13 d. įsakymu Nr. 1.3-22 (1.2)

RESPUBLIKINIS PRIKLAUSOMYBĖS LIGŲ CENTRAS

DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Biudžetinės įstaigos Respublikinis priklausomybės ligų centras (toliau – „Įstaiga“) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – „Darbuotojai“), darbo apmokėjimo sistema (toliau – „DAS“) reglamentuoja darbo apmokėjimo tvarką Įstaigoje, darbo apmokėjimo Įstaigoje principus, Įstaigos pareigybių grupavimą į pareigybių grupes ir lygius, Įstaigos pareigybių aprašymo tvarką, darbo užmokesčio sandarą, darbo apmokėjimo sąlygas bei dydžius, pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus ir, atsižvelgiant į juos, didžiausius pareiginės algos koeficiento dydžius, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalus, taip pat priemokų, skatinimo skyrimo tvarką, pareiginės algos nustatymo, atlikus veiklos vertinimą, tvarką, Įstaigos DAS peržiūrėjimo bei keitimo tvarką ir kitas darbo užmokesčio skyrimo bei mokėjimo ar su darbo apmokėjimu susijusias nuostatas.

2. Šios DAS nuostatos parengtos vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu ir jį įgyvendinančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – „Įstatymas“) ir jį įgyvendinančiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Įstaigos vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, o taip pat atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas.

3. Įstaigos DAS parengta vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, Darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su valstybės tarnautojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

4. DAS taikoma, apskaičiuojant ir išmokant darbo užmokestį Įstaigos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, išskyrus gydytojus rezidentus. Gydytojų rezidentų darbo apmokėjimą nustato Lietuvos Respublikos Medicinos praktikos įstatymas.

5. Įstaigos Darbuotojų darbo užmokestis mokamas iš Valstybės biudžeto lėšų, privalomojo sveikatos draudimo fondo, projektų ir kitų lėšų.

6. Šioje DAS vartojamos sąvokos:

6.1. „Išsilavinimas“ – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens tam tikro lygio branda, kompetencija, kvalifikacija;

6.2. „Kvalifikacija“ – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma.

6.3. „Profesinio darbo patirtis“ – patirtis, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo dirbamas darbas, analogiškas pareigybės aprašyme nustatytam tam tikros profesijos ar specialybės darbui, arba atliekamos funkcijos, analogiškos pareigybės aprašyme nustatytoms funkcijoms;

6.4. „Vadovaujamo darbo patirtis“ – patirtis, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms, organizacijoms ir / (ar) jų padaliniams.

II SKYRIUS
PAREIGYBIŲ SKAIČIUS, SĄRAŠAS, PAREIGYBIŲ LYGIAI IR GRUPĖS, PAREIGYBIŲ APRAŠYMAI

7. Įstaigos pareigybių skaičių ir pareigybių sąrašą nustato ir tvirtina Įstaigos vadovas įsakymu, konsultuodamasis su Darbuotojų atstovais. Pareigybių skaičius ir pareigybių sąrašas nustatomas naudojantis Lietuvos Respublikos Ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintais Lietuvos profesijų klasifikatoriaus kodais, pritaikant profesijos pavadinimą konkrečiai pareigybei įvardyti.

8. Įstaigos Darbuotojai pagal savo pareigybę priskiriami atitinkamam pareigybės lygiui ir pareigybių grupei.

9. Darbuotojų pareigybės lygis priklauso nuo tai pareigybei būtino išsilavinimo. Įstaigos Darbuotojų pareigybės gali būti keturių lygių:

9.1. A lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis išsilavinimas:

a) A1 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su magistro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

b) A2 lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštasis universitetinis išsilavinimas su bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija arba aukštasis koleginis išsilavinimas su profesinio bakalauro kvalifikaciniu laipsniu ar jam lygiaverte aukštojo mokslo kvalifikacija;

9.2. B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų ar specialusis vidurinis išsilavinimas įgytas iki 1995 metų;

9.3. C lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir / (ar) įgyta profesinė kvalifikacija;

9.4. D lygio – pareigybės, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai.

10. Efektyviam DAS veikimui ir valdymui užtikrinti Įstaigos vadovas tvirtina Įstaigos pareigybių struktūrą. Pareigybių grupavimas nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Įstaigos vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant Įstaigos veiklos tikslus.

11. Įstaigos Darbuotojų pareigybės skirstomos į šias pareigybių grupes:

11.1. I grupė – Įstaigos vadovas ir jo pavaduotojai. Įstaigos vadovo ir jo pavaduotojų pareigybės priskiriamos A1 lygiui;

11.2. II grupė – Įstaigos struktūrinių padalinių vadovai, kiti pavaldžių darbuotojų turintys ar vadovaujantiems darbuotojams prilyginti specialistai (planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys kitų asmenų atliekamą darbą ir jam vadovaujantys, planuojantys, organizuojantys, koordinuojantys ir kontroliuojantys finansinę, administracinę, su žmogiškaisiais ištekliais, planavimu susijusią veiklą ir jai vadovaujantys). Šios pareigybės priskiriamos A1 lygiui;

11.3. III grupė – Įstaigos specialistai. Jų pareigybės priskiriamos A (A1 ar A2) arba B lygiui, atsižvelgiant į būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti;

11.4. IV grupė – Įstaigos kvalifikuoti Darbuotojai. Jų pareigybės priskiriamos C lygiui;

11.5. V grupė – Darbuotojai (darbininkai). Jų pareigybės priskiriamos D lygiui.

12. Įstaigos vadovas ar jo įgaliotas asmuo tvirtina Įstaigos pareigybių sąraše esančių darbuotojų pareigybės aprašymus, o Įstaigos vadovo pareigybės aprašymą tvirtina jį į pareigas priimanti savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija ar jos įgaliotas asmuo.

13. Rengiant darbuotojų pareigybės aprašymus vadovaujamasi Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinta biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokytojus, pareigybių aprašymo metodika[1].

14. Darbuotojų pareigybės aprašymuose nurodoma: pareigybės pavadinimas, pareigybės grupė ir konkretus pareigybės lygis, specialieji reikalavimai, keliami atitinkamas pareigas einančiam darbuotojui (išsilavinimas, darbo patirtis, profesinė kvalifikacija ar kiti specialieji reikalavimai), pareigybei priskirtos funkcijos. Gali būti nurodoma ir kita informacija (privalomi kvalifikaciniai reikalavimai, gebėjimai ir pan.).

---

[1] https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/add6e6b2214d11e79f4996496b137f39/asr

III SKYRIUS
DARBO UŽMOKESČIO SANDARA

15. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

15.1. pareiginė alga (šios DAS IV skyrius);

15.2. priemokos (šios DAS VI skyrius);

15.3. vienkartinė piniginė išmoka už papildomą atliktą darbą, ypatingas užduotis, mokama pagal darbo teisės normas ar šią DAS;

15.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą (šios DAS IX skyrius).

IV SKYRIUS
PAREIGINĖ ALGA

16. Darbuotojų pareiginė alga nustatoma vadovaujantis Įstatymo bei šios DAS nuostatomis, sulygstama su Įstaigos *Darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje.*

17. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Kiekvienam įstaigos vertinimo kriterijų intervalui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, vidurinė ir maksimali reikšmės (toliau – intervalo plotis). Pareiginės algos intervalo plotį sudaro ne daugiau kaip +/- 25 proc. nuo vidurinės reikšmės. Intervalai pateikti DAS 1 Priede.

18. Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis.

19. Įstaigos vadovo pareiginę algą nustato Sveikatos apsaugos ministerija.

20. Darbuotojų, išskyrus Įstaigos vadovą, pareiginė alga nustatoma iš DAS 1 priede pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo. Įstaigos Darbuotojo pareiginės algos koeficientą pagal DAS 1 Priede numatytus kriterijus ir koeficientų dydžius nustato Įstaigos vadovas kaip Darbuotoją į pareigas priimantis asmuo.

21. A1 lygio pareigybių pareiginės algos koeficientai DAS didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens (pakopos) pareigybėmis, kurioms nebūtinas magistro kvalifikacinis laipsnis (išskyrus Įstaigos vadovą).

22. V grupės (darbininkų) pareiginė alga negali būti mažesnė negu Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga.

23. Nustatant pareiginės algos koeficientą, papildomai įvertinamas Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas tam tikrų profesijų atstovų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje,

socialinių paslaugų srities darbuotojų aukšta kvalifikacinė kategorija, nustatyta pagal tam tikrai darbuotojų grupei keliamus kvalifikacinius reikalavimus. Šiais atvejais Įstaigos Darbuotojui pagal DAS nustatytas pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas iki 100 procentų.

24. Nustatyto pareiginės algos koeficiento keitimas (nustatymas iš naujo) gali būt atliekamas, kai metinio veiklos vertinimo metu darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijusi lūkesčius (didinamas) arba neatitikus lūkesčių (mažinamas).

V SKYRIUS
VEIKLOS VERTINIMAS

25. Vertinama Darbuotojų, išskyrus darbininkus, praėjusių kalendorinių metų veikla.

26. Įstaigos sveikatos priežiūros specialistų ir kitų darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro patvirtintu Sveikatos priežiūros specialistų veiklos vertinimo tvarkos aprašu. Kitų Įstaigos darbuotojų praėjusių kalendorinių metų veikla vertinama vadovaujantis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintu Biudžetinių įstaigos darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu.

27. Darbuotojų vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti kompetenciją (įgūdžius, žinias, gebėjimus) ir pasiektus veiklos rezultatus.

28. Darbuotojų veiklos vertinimas gali vykti, jeigu jie ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus užima Darbuotojo pareigas Įstaigoje.

29. Įstaigos vadovo veiklą vertina jį į pareigas priimantis asmuo ar jo įgaliotas asmuo.

30. Darbuotojų veiklą vertina tiesioginiai jų vadovai.

31. Tiesioginis Darbuotojo vadovas (toliau – Tiesioginis vadovas) darbuotojo veiklą gali įvertinti taip:

1) viršijanti lūkesčius;

2) atitinkanti lūkesčius;

3) iš dalies atitinkanti lūkesčius;

4) neatitinkanti lūkesčių.

32. Jeigu Darbuotojo veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, teisinė jo padėtis nesikeičia ir biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas baigiamas, išskyrus atvejus, kai darbuotojas nesutinka su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu. Taip pat kolektyvinėje sutartyje arba vietiniuose norminiuose teisės aktuose gali būti numatyta galimybė taikyti DAS 48 dalyje nustatytas skatinimo priemones.

33. Jeigu Darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu biudžetinės įstaigos darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu, (pasirinktinai vienas iš šios dalies 1–3 punktuose nustatytų atvejų ir papildomai gali būti taikomos

šios dalies 4 punkte nustatytos priemonės):

1) Darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, pateikus pasiūlymą darbuotojo tiesioginiam vadovui, gali būti nustatomas didesnis darbo užmokestis, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį, negu nustatytas tos pareigybės didžiausias pareiginės algos koeficientas, atsižvelgiant į Įstaigos biudžetą:

Eil. Nr.	Darbo užmokestis ir vidurio taško santykio intervalas	Darbo užmokesčio įstaigos darbuotojams didinimo intervalas
1.	75 %–83 %	0,06–0,33
2.	84 %–92 %	0,06–0,25
3.	93 %–100 %	0,06–0,17
4.	101 %–108 %	0,06–0,19
5.	109 %–116 %	0,06–0,17
6.	117 %–125 %	0,06–0,11

2) Darbuotojui gali būti taikomos DAS 48 dalyje nustatytos skatinimo priemonės, arba

3) Darbuotojas (išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą) gali būti perkeliamas į aukštesnes Įstaigos Darbuotojo pareigas, jeigu jis atitinka šiai pareigybei keliamus reikalavimus ir jeigu toks perkėlimas neprieštarauja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas), arba

4) Darbuotojui gali būti taikomos kitos Įstaigoje nustatytos skatinimo priemonės.

34. Jeigu Darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau Darbuotojui gali būti pasiūlytas kvalifikacijos tobulinimas.

35. Kai Darbuotojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu Darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu:

1) Darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, tiesioginio vadovo teikimu, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnį, negu nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas:

Eil. Nr.	Pareiginės algos koeficiento ir vidurio taško santykio intervalas	Pareiginės algos koeficiento mažinimo intervalas
1.	75 % –83 %	0,06 – 0,08
2.	84 % –92 %	0,06 – 0,10
3.	93 % –100 %	0,06 – 0,12
4.	101 % –108 %	0,06 – 0,14
5.	109 % –116 %	0,06 – 0,16

6.	117 % – 125 %	0,06 – 0,18

2) Darbuotojas gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas toje pačioje biudžetinėje įstaigoje, jeigu tai neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (Darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik jeigu tai atitinka Vyriausybės tvirtinamame pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąraše nurodytas sąlygas), arba

3) gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės Darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jeigu, pasibaigus Darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui, jo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, Darbuotojas gali būti atleidžiamas iš pareigų.

36. Neeilinis Darbuotojo veiklos vertinimas atliekamas DAS 37 dalyje nustatyta tvarka, Įstaigos vadovo spendimu šiais atvejais:

1) tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, susijusiu su Darbuotojo veiklos rezultatais;

2) Darbuotojo prašymu nustatyti jam didesnį pareiginės algos koeficientą;

3) Darbuotojo prašymu perkelti jį į aukštesnes (išskyrus Įstaigos vadovo ar jo pavaduotojo) pareigas;

4) jeigu Darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių ir buvo sudarytas jo veiklos gerinimo planas.

37. Neeilinis biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos vertinimas gali būti atliekamas DAS 36 dalyje nustatytais atvejais ne dažniau kaip vieną kartą per kalendorinius metus, jeigu nuo biudžetinės įstaigos darbuotojo eilinio veiklos vertinimo praėjo ne mažiau kaip 6 mėnesiai, išskyrus atvejus, kai yra nustatytas trumpesnės trukmės biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo planas arba kai biudžetinės įstaigos darbuotojas ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus ėjo pareigas toje biudžetinėje įstaigoje, kurioje vertinama jo veikla.

38. Darbuotojas, nesutinkantis su tiesioginio vadovo pateiktu veiklos vertinimu, turi teisę kreiptis į Įstaigos vadovą, prašydamas įvertinti, ar veiklos vertinimas objektyvus ir pagrįstas. Jeigu Įstaigos vadovas padaro išvadą, kad Darbuotojo veikla įvertinta neobjektyviai ir nemotyvuotai, Darbuotojo tiesioginis vadovas atlieka pakartotinį Darbuotojo veiklos vertinimą. Įstaigos vadovo išvada dėl Darbuotojo veiklos vertinimo objektyvumo ir pagrįstumo gali būti skundžiama darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

VI SKYRIUS
PRIEMOKOS

39. DAS nustato priemokų Darbuotojams mokėjimo tvarką, skiriamų priemokų dydžių intervalus ir kitas priemokų skyrimo sąlygas, tikslu užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą, principai.

40. Darbuotojui gali būti skiriamos šios priemokos:

40.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kitam Darbuotojui pavestas funkcijas, vadovaujantis RPLC Darbuotojų pavadavimo tvarkos aprašo nuostatomis;

40.1.1. už pavadavimą, kai vienas darbuotojas pavaduoja kitą Darbuotoją mokama 10-30 proc. Darbuotojo pareiginės algos priemoka;

40.1.2. už pavadavimą, kai du ir daugiau Darbuotojų pavaduoja kitą Darbuotoją mokama 10-15 proc. priemoka kiekvienam pavaduojančiam Darbuotojui;

40.2. už papildomų raštu suformuluotų užduočių atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos mokama iki 50 proc. darbuotojo pareiginės algos priemoka;

40.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė mokama iki 50 proc. darbuotojo pareiginės algos priemoka.

41. Vienam Darbuotojui vienu metu gali būti skiriamos kelios priemokos pagal kiekvieną iš 40 punkte numatytų kriterijų, tačiau priemokų suma (jeigu tokia buvo paskirta anksčiau), negali viršyti 50 procentų Darbuotojo pareiginės algos.

42. Konkretų Įstaigos Darbuotojui mokėtiną priemokos dydį nustato Įstaigos vadovas įsakymu.

43. 40.1. ir 40.2 punktuose numatytais atvejais, Darbuotojo tiesioginis arba filialo vadovas, atskirais atvejais Darbuotojas, tarnybiniame pranešime išsamiai pagrindžia mokėtinos priemokos argumentus bei rekomenduoja mokėtinos priemokos dydį.

44. Priemoka skiriama terminuotai, nurodant konkretų laikotarpį, už kurį skiriama priemoka.

VII SKYRIUS
SKATINIMAS

45. Darbuotojas gali būti skatinamas už nepriekaištingą pareigų atlikimą ir pasiektus nustatytus veiklos rodiklius.

46. Sprendimą dėl Darbuotojo skatinimo bei skatinimo formos priima Įstaigos vadovas įsakymu, atsižvelgdamas į tokias aplinkybes (visas ar kelias iš jų):

46.1. Darbuotojas atliko Įstaigos veiklai ypač svarbią užduotį, kai savo darbu reikšmingai prisidėjo prie Įstaigos strategijos kūrimo ir įgyvendinimo, inovacijų įgyvendinimo, veiklos procesų optimizavimo, paslaugų prieinamumo ir kokybės gerinimo.

46.2. Darbuotojas pareigas atliko nepriekaištingai, įskaitant, jam nustatytais ar su juo sutartais terminais;

46.3. Darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius;

46.4. už pasiektus veiklos rodiklius;

46.5. kitas Įstaigos vadovo vertinimu reikšmingas aplinkybes.

47. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

47.1. padėka;

47.2. iki 2 pareiginių algų dydžio piniginė išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Įstaigai nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip 2 kartus per kalendorinius metus);

47.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;

47.4. vienkartine pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

47.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip Įstaigos Darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

47.6. pinigine išraiška pagal DAS 50 p. nurodytą rodiklių įgyvendinimo detalizaciją;

47.7. kitomis skatinimo priemonėmis, numatytomis kolektyvinėse šalinėse sutartyse arba Įstaigos vidaus teisės aktuose.

48. Už nustatytą nepriekaištingą pareigų atlikimą Įstaigos Darbuotojas gali būti skatinamas viena iš 47.1. – 47.6. punktuose nustatytų skatinimo priemonių. Prie vienos iš 47.2. – 47.6. punktuose nustatytų skatinamųjų priemonių papildomai gali būti skiriama padėka.

49. Darbuotojas, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius padarė darbo pareigų pažeidimą, neskatinamas, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o padarę pažeidimą Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

50. Gydomųjų skyrių / medicinos darbuotojų papildomai apmokamų rodiklių pasiekimų apmokėjimo detalizavimas:

RPLC ABSTINENCIJOS GYDYMO SKYRIŲ DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

50.1. Darbuotojai skatinami viršijus 80 proc. lovų užimtumą.

ABSTINENCIJOS GYDYMO SKYRIUS (I PUSMETIS 12-01 – 05-31 – 182 DIENOS)				
Vilniaus filialas 30 lovų	**Kauno filialas 14 lovų**	**Klaipėdos filialas 27 lovos**	**Šiaulių filialas 20 lovų**	**Panevėžio filialas 16 lovų**
Lovadieniai esant 80 proc. ir 100 proc. skyriaus lovų užimtumui				
Lovadieniai	Lovadieniai	Lovadieniai	Lovadieniai	Lovadieniai

4368 - 5460	2038 - 2548	3931 - 4914	2912 - 3640	2330 - 2912
Lovadienių skirtumas 1092	Lovadienių skirtumas 510	Lovadienių skirtumas 983	Lovadienių skirtumas 728	Lovadienių skirtumas 582
ABSTINENCIJOS GYDYMO SKYRIUS (II PUSMETIS 06-01 – 11-30 – 183 DIENOS)				
Vilniaus filialas 30 lovų	**Kauno filialas 14 lovų**	**Klaipėdos filialas 27 lovos**	**Šiaulių filialas 20 lovų**	**Panevėžio filialas 16 lovų**
Lovadieniai esant 80 proc. ir 100 proc. skyriaus lovų užimtumui				
Lovadieniai 4392 - 5490	Lovadieniai 2050 - 2562	Lovadieniai 3953 - 4941	Lovadieniai 2944 - 3680	Lovadieniai 2355 - 2944
Lovadienių skirtumas 1098	Lovadienių skirtumas 512	Lovadienių skirtumas 988	Lovadienių skirtumas 736	Lovadienių skirtumas 589

Taikoma formulė:

Skatinamieji lovadieniai x koeficientas x MMA, kur:

Skatinamieji lovadieniai – lovadienių skirtumas tarp 100 proc. skyriaus lovų užimtumo ir 80 proc. skyriaus lovų užimtumo. I pusmečio (12-01 – 05-31) skatinamieji lovadieniai: Vilniaus filialas – 1092, Kauno filialas – 510, Klaipėdos filialas – 983, Šiaulių filialas – 728, Panevėžio filialas – 582. II pusmečio (06-01 – 11-30) skatinamieji lovadieniai: Vilniaus filialas – 1098, Kauno filialas – 512, Klaipėdos filialas – 988, Šiaulių filialas – 736, Panevėžio filialas – 589.

Koeficientas – RPLC patvirtintas bazinis dydis. Abstinencijos gydymo skyriui taikomas koeficientas – 0,0085.

MMA – LR Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga.

50.2. Darbuotojai skatinami už abstinencijos gydymo paslaugų teikimą pacientams, priklausomiems nuo narkotinių ir kitų psichotropinių medžiagų. Už kiekvieną lovadienį, kurio metu abstinencijos gydymo paslaugos teikiamos pacientams, priklausomiems nuo narkotinių ir kitų psichotropinių medžiagų, SKYRIUI skiriama po 5 eurus (šis punktas taikomas, jei bendras atitinkamo laikotarpio abstinencijos gydymo skyriaus lovų užimtumas viršija 70 proc.):

- Vilniaus filialas – skatinami ne daugiau kaip 225 lovadieniai per mėnesį (vidutiniškai ne daugiau kaip 6 pacientai per dieną – 25 proc. skyriaus lovų);
- Kauno filialas – skatinami ne daugiau kaip 105 lovadieniai per mėnesį (vidutiniškai ne daugiau kaip 2,8 paciento per dieną – 25 proc. skyriaus lovų);
- Klaipėdos filialas – skatinami ne daugiau kaip 202,5 lovadieniai per mėnesį (vidutiniškai ne daugiau kaip 5,4 paciento per dieną – 25 proc. skyriaus lovų);
- Šiaulių filialas – skatinami ne daugiau kaip 150 lovadienių per mėnesį (vidutiniškai ne daugiau kaip 4 pacientai per dieną – 25 proc. skyriaus lovų);

• Panevėžio filialas – skatinami ne daugiau kaip 120 lovadienių per mėnesį (vidutiniškai ne daugiau kaip 3,2 paciento per dieną – 25 proc. skyriaus lovų);

50.3. Darbuotojai skatinami už išblaivinimo, esant nedidelio ir vidutinio laipsnio intoksikacijai alkoholiu ar kt. psichoaktyviosiomis medžiagomis, paslaugų teikimą. SKYRIUI už kiekvieną paciento lėšomis sumokėtą paslaugą skiriama 20 proc. nuo išblaivinimo paslaugos įkainio.

50.4. Pasiekus didesnį nei 100 proc. lovų užimtumą, SKYRIUI skiriama 50 proc. nuo skatinimo sumos, esant 100 proc. lovų užimtumui, bet bendrai ne daugiau nei 1000 eurų 1 etatui.

RPLC STACIONARINĖS PSICHOSOCIALINĖS REABILITACIJOS SKYRIŲ DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

50.5. Darbuotojai skatinami viršijus 80 proc. lovų užimtumą.

STACIONARINĖS PSICHOSOCIALINĖS REABILITACIJOS SKYRIUS (I PUSMETIS 12-01 – 05-31 – 182 DIENOS)				
Vilniaus filialas 15 lovų	**Kauno filialas 7 lovos**	**Klaipėdos filialas 10 lovų**	**Šiaulių filialas 8 lovos**	**Panevėžio filialas 12 lovų**
Lovadieniai esant 80 proc. ir 100 proc. skyriaus lovų užimtumui				
Lovadieniai 2184 – 2730	Lovadieniai 1019 – 1274	Lovadieniai 1456 – 1820	Lovadieniai 1165 – 1456	Lovadieniai 1747 – 2184
Lovadienių skirtumas 546	Lovadienių skirtumas 255	Lovadienių skirtumas 364	Lovadienių skirtumas 291	Lovadienių skirtumas 437
STACIONARINĖS PSICHOSOCIALINĖS REABILITACIJOS SKYRIUS (II PUSMETIS 06-01 – 11-30 – 183 DIENOS)				
Vilniaus filialas 15 lovų	**Kauno filialas 7 lovos**	**Klaipėdos filialas 10 lovų**	**Šiaulių filialas 8 lovos**	**Panevėžio filialas 12 lovų**
Lovadieniai esant 80 proc. ir 100 proc. skyriaus lovų užimtumui				
Lovadieniai 2196– 2745	Lovadieniai 1025 – 1281	Lovadieniai 1464 – 1830	Lovadieniai 1171 – 1464	Lovadieniai 1757– 2196
Lovadienių skirtumas 549	Lovadienių skirtumas 256	Lovadienių skirtumas 366	Lovadienių skirtumas 293	Lovadienių skirtumas 439

Taikoma formulė:

Skatinamieji lovadieniai x koeficientas x MMA, kur:

Skatinamieji lovadieniai – lovadienių skirtumas tarp 100 proc. skyriaus lovų užimtumo ir 80 proc. skyriaus lovų užimtumo. I pusmečio (12-01 – 05-31) skatinamieji lovadieniai: Vilniaus filialas – 546, Kauno filialas – 255, Klaipėdos filialas – 364, Šiaulių filialas – 291, Panevėžio filialas – 437. II pusmečio (06-01 – 11-30) skatinamieji lovadieniai: Vilniaus filialas – 549, Kauno filialas – 256, Klaipėdos filialas – 366, Šiaulių filialas – 293, Panevėžio filialas – 439.

Koeficientas – RPLC patvirtintas bazinis dydis. Stacionarinės psichosocialinės reabilitacijos skyriui taikomas koeficientas – 0,0134.

MMA – LR Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga.

50.6. Pasiekus didesnį nei 100 proc. lovų užimtumą, SKYRIUI skiriama 50 proc. nuo skatinimo sumos, esant 100 proc. lovų užimtumui, bet bendrai ne daugiau nei 1000 eurų 1 etatui.

RPLC PSICHOSOCIALINIO GYDYMO SKYRIŲ DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

50.7. Darbuotojai skatinami viršijus 80 proc. skyriaus lovų užimtumą.

PSICHOSOCIALINIO GYDYMO SKYRIUS (I PUSMETIS – 12-01 – 05-31 – 182 DIENOS)		
Vilniaus filialas 26 lovos	**Kauno filialas 12 lovų**	**Klaipėdos filialas 12 lovų**
Lovadieniai esant 80 proc. ir 100 proc. skyriaus lovų užimtumui		
Lovadieniai 3786 – 4732	Lovadieniai 1747 – 2184	Lovadieniai 1747 – 2184
Lovadienių skirtumas 946	Lovadienių skirtumas 437	Lovadienių skirtumas 437
PSICHOSOCIALINIO GYDYMO SKYRIUS (II PUSMETIS – 06-01 – 11-30 – 183 DIENOS)		
Vilniaus filialas 26 lovos	**Kauno filialas 12 lovų**	**Klaipėdos filialas 12 lovų**
Lovadieniai esant 80 proc. ir 100 proc. skyriaus lovų užimtumui		
Lovadieniai 3806 – 4758	Lovadieniai 1757 – 2196	Lovadieniai 1757– 2196
Lovadienių skirtumas 952	Lovadienių skirtumas 439	Lovadienių skirtumas 439

Taikoma formulė:

Skatinamieji lovadieniai x koeficientas x MMA, kur:

Skatinamieji lovadieniai – lovadienių skirtumas tarp 100 proc. skyriaus lovų užimtumo ir 80 proc. skyriaus lovų užimtumo. I pusmečio (12-01 – 05-31) skatinamieji lovadieniai: Vilniaus filialas – 946, Kauno filialas – 437, Klaipėdos filialas – 437. II pusmečio (06-01 – 11-30) skatinamieji lovadieniai: Vilniaus filialas – 952, Kauno filialas – 439, Klaipėdos filialas – 439.

Koeficientas – RPLC patvirtintas bazinis dydis. Psichosocialinio gydymo skyriui taikomas koeficientas – 0,0134 (Klaipėdos filialui – 0,0179).

MMA – LR Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga.

50.8. Pasiekus didesnį nei 100 proc. lovų užimtumą, SKYRIUI skiriama 50 proc. nuo skatinimo sumos, esant 100 proc. lovų užimtumui, bet bendrai ne daugiau nei 1000 eurų 1 etatui.

RPLC VAIKŲ IR PAAUGLIŲ PSICHOSOCIALINĖS REABILITACIJOS SKYRIŲ DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

50.9. Darbuotojai skatinami viršijus 80 proc. skyriaus lovų užimtumą.

VAIKŲ IR PAAUGLIŲ PSICHOSOCIALINĖS REABILITACIJOS SKYRIUS (I PUSMETIS – 12-01 – 05-31 – 182 DIENOS)	
Vilniaus filialas 9 lovos	**Kauno filialas 6 lovos**
Lovadieniai esant 80 proc. ir 100 proc. skyriaus lovų užimtumui	
Lovadieniai 1310 – 1638	Lovadieniai 874 – 1092
Lovadienių skirtumas 328	Lovadienių skirtumas 218
VAIKŲ IR PAAUGLIŲ PSICHOSOCIALINĖS REABILITACIJOS SKYRIUS (II PUSMETIS – 06-01 – 11-30 – 183 DIENOS)	
Vilniaus filialas 9 lovos	**Kauno filialas 6 lovos**
Lovadieniai esant 80 proc. ir 100 proc. skyriaus lovų užimtumui	
Lovadieniai 1318 – 1647	Lovadieniai 878 – 1098
Lovadienių skirtumas 329	Lovadienių skirtumas 220

Taikoma formulė:

Skatinamieji lovadieniai x koeficientas x MMA, kur:

Skatinamieji lovadieniai – lovadienių skirtumas tarp 100 proc. skyriaus lovų užimtumo ir 80 proc. skyriaus lovų užimtumo. I pusmečio (12-01 – 05-31) skatinamieji lovadieniai: Vilniaus filialas – 328, Kauno filialas – 218. II pusmečio (06-01 – 11-30) skatinamieji lovadieniai: Vilniaus filialas – 329, Kauno filialas – 220.

Koeficientas – RPLC patvirtintas bazinis dydis. Vaikų ir paauglių psichosocialinės reabilitacijos skyriui taikomas koeficientas – 0,0259.

MMA – LR Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga.

50.10. Pasiekus didesnį nei 100 proc. lovų užimtumą, SKYRIUI skiriama 50 proc. nuo skatinimo sumos, esant 100 proc. lovų užimtumui, bet bendrai ne daugiau nei 1000 eurų 1 etatui.

RPLC AMBULATORINIŲ SKYRIŲ, SOCIALINĖS IR PSICHOLOGINĖS PAGALBOS SKYRIAUS IR DIENOS PSICHIATRIJOS PASLAUGŲ SKYRIAUS DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

50.11. Darbuotojai skatinami už ambulatorinių specializuotų asmens sveikatos priežiūros paslaugų, kompensuojamų privalomojo sveikatos draudimo fondo lėšomis (toliau – PSDF), teikimą. SKYRIUI skiriami 3,3 proc. už tinkamai per SVEIDRA sistemą pateiktas ir kompensuojamas PSDF

lėšomis ambulatorines specializuotas asmens sveikatos priežiūros paslaugas (Vilniaus filialo Ambulatorinio skyriaus ir Socialinės ir psichologinės pagalbos skyriaus pasiekti rodikliai ir skatinimui skirtos sumos skaičiuojamos bendrai).

50.12. Darbuotojai skatinami už ambulatorinių specializuotų asmens sveikatos priežiūros paslaugų, apmokamų paciento lėšomis, teikimą. SKYRIUI skiriami 3,3 proc. nuo gautų pajamų įmokų (Vilniaus filialo Ambulatorinio skyriaus ir Socialinės ir psichologinės pagalbos skyriaus pasiekti rodikliai ir skatinimui skirtos sumos skaičiuojamos bendrai).

50.13. Pasiekus didesnį nei 100 proc. PSDF ir pajamų įmokų įsisavinimą, SKYRIUI skiriama ne daugiau nei 1000 eurų 1 etatui.

VAIKŲ DIENOS STACIONARO SKYRIŲ DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

50.14. Darbuotojai skatinami viršijus 30 proc. skyriaus lovų užimtumą (skaičiuojama atskirai už kiekvieną mėnesį).

VAIKŲ DIENOS STACIONARO SKYRIUS (I PUSMETIS – 12-01 – 05-31 – 124 DARBO DIENOS)	
Vilniaus filialas 10 lovų	**Klaipėdos filialas 10 lovų**
Lovadieniai esant 100 proc. skyriaus lovų užimtumui	
Lovadieniai 1240	Lovadieniai 1240
VAIKŲ DIENOS STACIONARO SKYRIUS (II PUSMETIS – 06-01 – 11-30 – 128 DARBO DIENOS)	
Vilniaus filialas 10 lovų	**Klaipėdos filialas 10 lovų**
Lovadieniai esant 100 proc. skyriaus lovų užimtumui	
Lovadieniai 1280	Lovadieniai 1280

Taikoma formulė:

Lovadieniai x koeficientas x MMA, kur:

Lovadieniai – lovų skaičius x atitinkamo pusmečio darbo dienų skaičiaus. I pusmečio (12-01 – 05-31) lovadieniai: Vilniaus filialas – 1240, Klaipėdos filialas – 1240. II pusmečio (06-01 – 11-30) lovadieniai: Vilniaus filialas – 1280, Klaipėdos filialas – 1280.

Koeficientas – RPLC patvirtintas bazinis dydis. I pusmečio (12-01 – 05-31) Vaikų dienos stacionaro skyriui taikomas koeficientas – 0,00362. II pusmečio (12-01 – 05-31) Vaikų dienos stacionaro skyriui taikomas koeficientas – 0,00351.

MMA – LR Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga.

50.15. Pasiekus didesnį nei 100 proc. lovų užimtumą, SKYRIUI skiriama 50 proc. nuo skatinimo sumos, esant 100 proc. lovų užimtumui, bet ne daugiau nei 1000 eurų 1 etatui.

RPLC REGISTRATŪROS DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

50.16. Darbuotojai skatinami viršijus 80 proc. bendrą lovų užimtumą.

(I PUSMETIS 12-01 – 05-31 – 182 DIENOS)				
Vilniaus filialas 80 lovų	**Kauno filialas 39 lovos**	**Klaipėdos filialas 49 lovos**	**Šiaulių filialas 28 lovos**	**Panevėžio filialas 28 lovos**
Lovadieniai esant 80 proc. ir 100 proc. skyriaus lovų užimtumui				
Lovadieniai 11648 - 14560	Lovadieniai 5678 - 7098	Lovadieniai 7134 - 8918	Lovadieniai 4077 - 5096	Lovadieniai 4077 - 5096
Lovadienių skirtumas 2912	Lovadienių skirtumas 1420	Lovadienių skirtumas 1784	Lovadienių skirtumas 1019	Lovadienių skirtumas 1019
(II PUSMETIS 06-01 – 11-30 – 183 DIENOS)				
Vilniaus filialas 80 lovų	**Kauno filialas 39 lovos**	**Klaipėdos filialas 49 lovos**	**Šiaulių filialas 28 lovos**	**Panevėžio filialas 28 lovos**
Lovadieniai esant 80 proc. ir 100 proc. skyriaus lovų užimtumui				
Lovadieniai 11712 - 14640	Lovadieniai 5710 - 7137	Lovadieniai 7174 - 8967	Lovadieniai 4099 - 5124	Lovadieniai 4099 - 5124
Lovadienių skirtumas 2928	Lovadienių skirtumas 1427	Lovadienių skirtumas 1793	Lovadienių skirtumas 1025	Lovadienių skirtumas 1025

Taikoma formulė:

Skatinamieji lovadieniai x koeficientas x MMA, kur:

Skatinamieji lovadieniai – lovadienių skirtumas tarp 100 proc. skyriaus lovų užimtumo ir 80 proc. skyriaus lovų užimtumo. I pusmečio (12-01 – 05-31) skatinamieji lovadieniai: Vilniaus filialas – 2912, Kauno filialas – 1420, Klaipėdos filialas – 1784, Šiaulių filialas – 1019, Panevėžio filialas – 1019. II pusmečio (06-01 – 11-30) skatinamieji lovadieniai: Vilniaus filialas – 2928, Kauno filialas – 1427, Klaipėdos filialas – 1793, Šiaulių filialas – 1025, Panevėžio filialas – 1025.

Koeficientas – RPLC patvirtintas bazinis dydis. Registratūros darbuotojams taikomas koeficientas – 0,0002.

MMA – LR Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga.

50.17. REGISTRATŪROS DARBUOTOJAI skatinami už ambulatorinių specializuotų asmens sveikatos priežiūros paslaugų, kompensuojamų PSDF lėšomis, teikimą. REGISTRATŪROS DARBUOTOJAMS skiriama 0,3 proc. už tinkamai per SVEIDRA sistemą pateiktas ir kompensuojamas PSDF lėšomis ambulatorines specializuotas asmens sveikatos priežiūros paslaugas.

50.18. REGISTRATŪROS DARBUOTOJAI skatinami už ambulatorinių specializuotų asmens sveikatos priežiūros paslaugų, apmokamų paciento lėšomis, teikimą. REGISTRATŪROS DARBUOTOJAMS skiriama 0,7 proc. nuo gautų pajamų įmokų.

50.19. Pasiekus didesnį nei 100 proc. pinigų įsisavinimą, REGISTRATŪROS DARBUOTOJAMS skiriama ne daugiau nei 1000 eurų 1 etatui.

KITOS SKATINIMO SĄLYGOS

50.20. SKYRIUI skirta pinigų suma apvalinama 10 eurų tikslumu.

50.21. Pusmečio SKYRIUI skirta pinigų suma apskaičiuojama ir paskirstoma vadovaujantis RPLC patvirtintu pareigybių sąrašu, faktiškai patvirtintu pareigybių skaičiumi.

50.22. Filialo vadovas iš SKYRIAUS uždirbtų pinigų paskiria tam tikrą dalį lėšų Skyriaus vedėjui, atsižvelgdamas į jo indėlį, siekiant užsibrėžtų veiklos rezultatų.

50.23. Skyriaus vedėjas teikia filialo direktoriui pasiūlymą dėl SKYRIUI skirtos skatinimo sumos paskirstymo darbuotojams, atsižvelgdamas į kiekvieno darbuotojo indėlį, siekiant užsibrėžtų veiklos rezultatų. Filialo direktorius RPLC administracijai teikia tarnybinį pranešimą dėl priemokų darbuotojams išmokėjimo.

50.24. Skatinimui skirti pinigai darbuotojams išmokami du kartus per metus: iki birželio 30 dienos už atitinkamų metų gruodžio – gegužės mėnesio pasiektus rezultatus ir iki gruodžio mėnesio 31 dienos už atitinkamų metų birželio – lapkričio mėnesio pasiektus veiklos rezultatus.

50.25. Darbuotojui skirta piniginė išmoka, mokant ją 1 kartą per 6 mėnesius, negali būti didesnė už jo pareiginį atlyginimą.

50.26. RPLC administracijos darbuotojai, RPLC filialų direktoriai ir RPLC Bendrųjų reikalų ir ūkio skyriaus darbuotojai gali būti skatinami vadovaujantis šio įsakymo 47 punkto tvarka.

50.27. Filialo vadovas atsakingas už pateiktų veiklos rezultatų ir prašomų finansinių lėšų skatinimui teisingumą.

50.28. Skatinimo sistema gali būti koreguojama atsižvelgiant į įstaigos finansinę būklę.

VIII SKYRIUS
MATERIALINĖ PAŠALPA

51. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), Darbuotojo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti Darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, gali būti skiriama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa jeigu yra pateikti šių Darbuotojų rašytiniai prašymai ir atitinkamą aplinkybę patvirtinantys dokumentai.

52. Mirus Darbuotojui, jo šeimos nariams (sutuoktiniui, vaikams (įvaikiams), motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui, kitiems giminaičiams, kurie su mirusiuoju turėjo artimą ryšį ir / (ar) gyveno kartu) iš Įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu pateiktas Darbuotojo šeimos nario rašytinis prašymas ir Darbuotojo mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

53. Materialinę pašalpą Darbuotojams, išskyrus Įstaigos vadovą, skiria Įstaigos vadovas iš Įstaigai skirtų lėšų.

IX SKYRIUS
MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, DARBĄ, KAI YRA NUKRYPIMŲ NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ, BUDĖJIMĄ

54. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą Darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos Darbo kodekso nustatyta tvarka.

55. Pasyvaus budėjimo namie atveju Įstaigos Darbuotojui mokama 20 procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Jeigu pasyviai budima namie trumpiau nei savaitę, Įstaigos Darbuotojui apmokama proporcingai budėtam laikui.

56. Už faktiškai atliktus veiksmus budėjimo metu apmokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį 60 valandų per savaitę, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso numatyta tvarka.

57. Kolektyvinėje sutartyje (jei tokia galioja ir yra taikoma) gali būti numatytos palankesnės apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą bei budėjimą sąlygos.

X SKYRIUS
DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TERMINAI IR TVARKA

58. Darbo užmokesčio mokėjimo tvarka paprastai sulygstama Įstaigos ir Darbuotojo sudaryta darbo sutartimi.

59. Darbo užmokestis Darbuotojui paprastai mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o esant darbuotojo prašymui – kartą per mėnesį. Darbo užmokestis Įstaigos Darbuotojams mokamas ne vėliau kaip kiekvieno mėnesio 7 ir 16 dienomis, jeigu atskiro Įstaigos Darbuotojo darbo sutartyje nenumatyta kitaip.

59.1. Avanso suma, nurodyta darbuotojo prašyme, mažinama proporcingai faktiškai dirbtam mėnesio laikui, jeigu iki avanso mokėjimo dienos darbuotojas turėjo laikotarpių, už kuriuos darbo užmokestis nepriklauso (laikinas nedarbingumas, nemokamos atostogos, kasmetinės atostogos, už

kurias atostoginiai išmokėti iki atostogų pradžios, darbo pradžia ne nuo pirmos mėnesio dienos ir kiti laikotarpiai, kuriais darbuotojas nedirbo ir (ar) už tą laiką nėra mokamas darbo užmokestis).

60. Pasibaigus darbo sutarčiai, visos Darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos paskutinę Įstaigos Darbuotojo darbo Įstaigoje dieną, nebent raštu būtų susitarta kitaip.

61. Darbo užmokestis Darbuotojams mokamas tik pinigais ir išmokamas pervedant į Darbuotojo nurodytą jo banko sąskaitą.

62. Ne rečiau kaip kartą per mėnesį Darbuotojui elektroniniu būdu pateikiamas atsiskaitymo lapelis, kuriame nurodoma jam priskaičiuoto darbo užmokesčio suma, išmokėtos ir išskaičiuotos sumos ir dirbto darbo laiko trukmė, atskirai nurodant viršvalandinių darbų trukmę.

63. Esant rašytiniam Darbuotojo prašymui, Įstaiga išduoda Darbuotojui pažymą apie jo darbą Įstaigoje. Pažymoje nurodoma Darbuotojo darbo funkcijos ir / ar pareigos, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydis ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydis.

XI SKYRIUS
DARBAS NE VISO DARBO LAIKO SĄLYGOMIS

64. Jeigu su Darbuotoju jo darbo sutartimi yra sutartas darbas ne visą darbo laiką, tai Darbuotojui darbo užmokestis mokamas proporcingai darbuotojo dirbtam laikui.

65. Darbas ne visą darbo laiką dirbantiems Įstaigos Darbuotojams nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant kvalifikaciją, neapriboja kitų Darbuotojo darbo teisių, palyginti su Darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ar kitas aplinkybes.

XII SKYRIUS
IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

66. Išskaitos iš Darbuotojo Darbo užmokesčio gali būti daromos tik Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir kitų teisės aktų numatytais atvejais ir juose nustatyta tvarka.

67. Išskaitos gali būti daromos šiais atvejais:

67.1. grąžinti perduotoms ir Darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio (Įstaigos) pinigų sumoms;

67.2. grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;

67.3. atlyginti žalai, kurią Darbuotojas dėl savo kaltės padarė Įstaigai, neviršijant vieno mėnesio Darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio net ir tuo atveju, jeigu buvo padaryta didesnė žala;

67.4. 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 Įstaigos iniciatyva.

68. Išskaitos iš Darbuotojo Darbo užmokesčio daromos rašytiniu Įstaigos administracijos nurodymu (įsakymu, potvarkiu ar kitu tvarkomuoju dokumentu) ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią Įstaiga sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą, o 67.3 punkte numatytu atveju – ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo žalos paaiškėjimo dienos.

69. Išskaitų iš Darbo užmokesčio dydžius nustato Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 150 str. ir Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 736 str.

XIII SKYRIUS
KASMETINIŲ ATOSTOGŲ APMOKĖJIMAS

70. Kasmetinių atostogų laiku Darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

71. Darbuotojas turi informuoti savo skyriuje atsakingą už atostogų lapo sekančiam mėnesiui pildymą asmenį, kada pageidauja gauti atostoginius: prieš kasmetinių atostogų pradžią, ar su darbo užmokesčiu. Jeigu atostogų suteikimo lape nenurodytas pageidaujamas mokėjimo būdas, atostoginiai darbuotojui išmokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka. Atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų (dirbama penkias darbo dienas per savaitę) trukmę, Darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais. Darbuotojas, kuris nėra įtrauktas į sekančio mėnesio atostogų lapą, gali teikti atskirą atostogų suteikimo prašymą, kuriame taip pat nurodo pageidaujamą atostoginių mokėjimo būdą. Jeigu prašymas pateiktas ir užregistruotas ne vėliau kaip 7 darbo dienos iki atostogų pradžios, atostoginiai, darbuotojo pageidavimu, gali būti išmokėti prieš kasmetinių atostogų pradžią. Kitu atveju, atostoginiai mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

72. Nutraukiant darbo sutartį su Įstaigos Darbuotoju, kuris darbo sutarties nutraukimo dieną turi sukauptų neišnaudotų kasmetinių atostogų, už nepanaudotas kasmetines atostogas Darbuotojui sumokama kompensacija. Teisė gauti piniginę kompensaciją prarandama praėjus trejiems metams nuo kalendorinių metų, kuriais buvo įgyta teisė į visos trukmės kasmetines atostogas, pabaigos, išskyrus atvejus, kai darbuotojas faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti.

XIV SKYRIUS
LIGOS IŠMOKOS MOKĖJIMAS

73. Ligos išmoka mokama už pirmąsias dvi kalendorines ligos dienas, sutampančias su Darbuotojo darbo grafiku. Mokama ligos išmoka negali būti mažesnė negu 80 procentų pašalpos gavėjo vidutinio darbo užmokesčio, apskaičiuoto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

74. Pagrindas išmokėti ligos išmoką yra nedarbingumo pažymėjimas, išduotas pagal Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamas Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisykles.

XV SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

75. Tvirtinant šią DAS buvo įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros su Įstaigoje veikiančia Darbo taryba.

76. Įstaiga užtikrina, kad ši DAS būtų prieinama susipažinti visiems Įstaigos Darbuotojams bei kad visi Įstaigos Darbuotojai būtų su DAS supažindinami pasirašytinai. Įstaigos Darbuotojai privalo laikytis DAS nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis DAS nustatytais principais.

77. Informacija apie Darbuotojų darbo užmokestį teikiama ir skelbiama tik Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatytais atvejais arba Darbuotojui raštiškai sutikus.

78. Patvirtinta DAS peržiūrima pasikeitus Lietuvos Respublikos teisės aktams arba esant kitiems aktualiems darbo apmokėjimo sistemos pokyčiams. Įstaiga turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti DAS, laikydamasi pareigos įvykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras su Įstaigoje veikiančia Darbo taryba.



Respublikinio priklausomybės ligų centro direktoriaus
2026 m. vasario 13 d. įsakymo Nr. 1.3-22 (1.2)
priedas

ĮSTAIGOS PAVADUOTOJŲ, STRUKTŪRINIŲ PADALINIŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

Pareigybės lygis ir pareigybė	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)
A1 lygio RPLC direktorius	1,82-2,90- 3,98
A1 lygio RPLC direktoriaus pavaduotojas, patarėjas, Vyriausias slaugos administratorius, Filialo direktorius, strateginės komunikacijos patarėjas	1,30-1,75-2,20

A1 LYGIO GYDOMŲJŲ STRUKTŪRINIŲ PADALINIŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

Pareigybės lygis ir pareigybė	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)
A1 lygio (magistro kvalifikacinis laipsnis) gydomųjų skyrių padalinio vadovas; skyrių vedėjai (Ambulatorinis, Psichosocialinio gydymo, Abstinencijos gydymo, Socialinės ir psichologinės pagalbos, Vaikų dienos stacionaro, Vaikų ir paauglių PS reabilitacijos, Dienos stacionaro, Stacionarinės psichosocialinės reabilitacijos ir kt.)	1,29-1,70-2,10

A1 LYGIO ADMINISTRACIJOS IR BENDRŲJŲ STRUKTŪRINIŲ PADALINIŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

Pareigybės lygis ir pareigybė	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)
A1 lygio skyrių vedėjai (Finansų valdymo ir kontrolės, Metodinio vadovavimo ir monitoringo, Bendrųjų reikalų ir vidaus administravimo)	1,06-1,5-1,94
A1 lygio (magistro kvalifikacinis laipsnis) Bendrųjų reikalų ir ūkio skyriaus vedėjas	1,06-1,4-1,74

A1, A2 B IR C LYGIO SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

Pareigybės lygis ir pareigybė	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)
A1 lygio (magistro kvalifikacinis laipsnis) gydytojas specialistas (gydytojas psichiatras, gydytojas vaikų ir paauglių psichiatras, klinikinės toksikologijos gydytojas konsultantas ir kt., *vidaus medicininio audito specialistas*)	1,23-1,66-2,09
A1 lygio (magistro kvalifikacinis laipsnis) medicinos gydytojas, bendrosios praktikos gydytojas	1,10-1,42-1,74
A1 lygio (magistro kvalifikacinis laipsnis) medicinos psichologas, dramos terapeutas, muzikos terapeutas	0,89-1,12-1,34
A1 vyresnysis slaugos administratorius, slaugos administratorius, slaugos administratorius vaistų ir medicinos priemonių tiekimui	1,0-1,29-1,57
A2 vyresnysis slaugos administratorius	0,95-1,25-1,55
A2 slaugos administratorius	0,87-1,12-1,36
A2 socialinis darbuotojas	0,86-1,07-1,27
A2 lygio specialistas (ergoterapeutas, visuomenės sveikatos specialistas, med. statistikas)	0,81-1,03-1,25
A2 lygio slaugytojas, psichikos sveikatos slaugytojas ir kt.	0,76-1,04-1,32
B lygio slaugytojas, psichikos sveikatos slaugytojas, med. registratorius, med. statistikas ir kt.	0,73-0,94-1,15
C lygio darbuotojas (slaugytojo padėjėjas, socialinio darbuotojo padėjėjas, medicinos registratorius ir kt.)	0,71-0,83-0,94

A1, A2 B IR C LYGIO ADMINISTRACIJOS IR BENDRŲJŲ SKYRIŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTAI

Pareigybės lygis ir pareigybė	Pareiginės algos koeficientai (pareiginės algos baziniais dydžiais)
A1 lygio specialistas (MVMS specialistas, viešųjų pirkimų specialistas, ryšių su visuomene specialistas, žemo slenksčio paslaugų teikimo specialistas, finansininkas, personalo specialistas ir kt.)	0,81-1,28-1,74
A2 lokalaus tinklo administratorius	0,76-1,33-1,90
A2 lygio specialistas (MVMS specialistas, medicinos statistikas, personalo specialistas, finansininkas, viešųjų pirkimų specialistas, ūkio priežiūros specialistas, administratorius, filialo administratorius ir kt.)	0,76-1,09-1,42
B lygio archyvo tvarkytojas, ūkio priežiūros specialistas, ūkio reikalų specialistas ir kt.	0,73-0,91-1,08
C lygio darbuotojas (ūkio reikalų tvarkytojas, ūkio priežiūros darbuotojas, vairuotojas, maisto išdavėjas, kiemsargis ir kt.)	0,71-0,83-0,94

1. Priimant į darbą Įstaigos Darbuotojų pareiginės algos koeficiento dydis nustatomas atsižvelgianti į tokius kriterijus, kaip:

1.1. darbo patirtis (įrodytos kompetencijos, atsakomybės, pasiekti rezultatai);

1.2. išsilavinimas;

1.3. veiklos sudėtingumas;

1.4. atsakomybės ir savarankiškumo lygis (pvz., kokią įtaką Įstaigos misijos ir vizijos realizavimui planuojama turės priimamas Darbuotojas);

1.5. papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas (profesinių ir asmeninių).