

## VILNIAUS TERITORINĖS LIGONIŲ KASOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

### I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Vilniaus teritorinės ligonių kasos (toliau – Vilniaus TLK) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau kartu – darbuotojai), darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato tikslus, principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama Vilniaus TLK darbuotojų pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skiriami skatinamai ir apdovanojamai, nustatoma pareiginė alga atlikus darbuotojo tarnybinės veiklos vertinimą.

2. Sistema nustatoma 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 šeimines padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

3. Sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (toliau – VTĮ), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – Darbo apmokėjimo įstatymas), Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – DK), Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis, Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos (toliau – VLK) rekomendacijomis.

4. Sistemoje vartojamos sąvokos atitinka VTĮ, Darbo apmokėjimo įstatymo ir DK sąvokas.

5. Sistemos nuostatos taikomos tiek, kiek šių teisinių santykių nereglementuoja Lietuvos Respublikos įstatymai arba kiti teisės aktai.

6. Vilniaus TLK darbo apmokėjimo sistema apima:

- 6.1. darbo apmokėjimo principus (Sistemos 2 p.);
- 6.2. taikomą pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą;
- 6.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;
- 6.4. pareigybių struktūrą;
- 6.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;
- 6.6. priemokų skyrimo, skatinimo ir apdovanojimo (valstybės tarnautojų) tvarką;
- 6.7. kintamosios dalies (darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis) dydžius ir skyrimo tvarką;
- 6.8. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos ar darbuotojo veiklos vertinimą, tvarką;
- 6.9. pareiginės algos koeficiento pakeitimo sąlygas ir tvarką;
- 6.10. darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

## **II SKYRIUS**

### **DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, IR VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PAREIGYBĖS**

7. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybės yra:

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

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

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

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

8. Valstybės tarnautojų (išskyrus direktorių) pareigybės skirstomos į grupes, nurodytas VTĮ 1 priede.

## **III SKYRIUS**

### **DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS**

9. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

1) pareiginė alga;

2) priemokos;

3) pinigine išmoka;

4) pareiginės algos kintamoji dalis (tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį);

5) priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą (tik valstybės tarnautojams);

6) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą ir budėjimą (DK nustatyta tvarka).

## **IV SKYRIUS**

### **PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS**

10. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti Vilniaus TLK yra nustatoma pareigybių lygių struktūra.

11. Pareigybių grupavimas į lygius nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį kuriant Vilniaus TLK vertę, t. y. vaidmenį realizuojant Vilniaus TLK veiklos tikslus.

12. Kiekvienam pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali ir maksimali reikšmės. Kiekviena teritorinė ligonių kasa parengia savo įstaigos pareigybių lygių struktūros projektą ir teikia VLK, kuri parengia bendrą teritorinių ligonių kasų pareigybių lygių struktūrą bei kiekvienam pareigybių lygiui nustatomos pareiginės algos koeficientų minimalias ir maksimalias reikšmes (toliau – intervalo plotis) (Sistemos 2 priedas).

13. Pareigybės grupuojamos į lygius pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, nurodytus Sistemos 15.2 papunktyje.

14. Pareigybių lygių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų Vilniaus TLK nėra.

## V SKYRIUS

### PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

15. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius VTĮ 1 priede ir Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

15.1. laikomasi pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

15.2. taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

15.2.1. veiklos sudėtingumo kriterijų grupė (veiklos teisinio reglamentavimo laipsnis, atliekamos analizės laipsnis, vykdomų pavedimų sudėtingumas);

15.2.2. atsakomybės kriterijų grupė (atsakomybė už žmones, poveikio mastas);

15.2.3. specifinių žinių / išmanymo kriterijų grupė (specifinės žinios, profesinė ir (ar) vadovavimo patirtis, užsienio kalbos mokėjimas);

15.2.4. savarankiškumo (problemų sprendimo) kriterijus;

15.2.5. bendradarbiavimo (bendradarbiavimo rato) kriterijus.

16. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, atsižvelgiant į jai keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių (žmogiškųjų ar finansinių) planavimo objektas, į tai neatsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Darbo užmokesčio prasme, darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Arba, jei kalbama apie išskirtinius konkretaus darbuotojo darbo rezultatus, tuomet tai – tarnybinės veiklos vertinimo, priemonių skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

17. Už pareigybių grupavimą yra atsakingi skyrių vedėjai, žmogiškųjų išteklių valdymo sritį kuruojantis darbuotojas, kiti visą įstaigos veiklą išmanantys asmenys bei darbo tarybos atstovas (-ai).

18. Direktorius nustato darbo apmokėjimo sistemą prieš tai atlikęs Vilniaus TLK skirto darbo užmokesčio fondo analizę ir įvertinęs pareiginės algos diferencijavimo lygio pagrįstumą atskiroms pareigybėms.

19. Kriterijai, kriterijų reikšmės, įverčiai (balai) pateikiami Sistemos 1 priede.

## VI SKYRIUS

### PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

20. Kiekvienam pareigybės lygiui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali ir maksimali reikšmės (toliau – intervalo plotis).

21. Pareigybių lygių pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybių lygius. Aukščiausios pareigybių lygio maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka Vilniaus TLK direktoriui nustatytą pareiginės algos koeficiento reikšmę.

22. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas VTĮ 1 priede, darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, jis turi būti ne mažesnis nei 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos koeficientas ir nei nustatytas Darbo apmokėjimo įstatymo 1 priede, o darbininkų pareiginė alga – ne mažesnė kaip Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga. Darbuotojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Vilniaus TLK direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintus valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius.

23. Kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (pavyzdžiui, pareigybė yra susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių lygių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms galėtų būti nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis. Valstybės tarnautojų pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Vilniaus TLK direktoriaus pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio.

24. Pareigybių lygių struktūra, kiekvienam lygiui nustatytas balų intervalas ir pareiginės algos koeficientų minimalios ir maksimalios reikšmės, įvertinus ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, A1 lygio pareigybių koeficientų didinimą 20 procentų, pateikiami šios Sistemos 2 priede.

25. Pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Vilniaus TLK priskirtoms funkcijoms, VLK priėmus sprendimą pakeisti bendrą teritorinių ligonių kasų pareigybių lygių struktūrą ar nustatyti pareigybių lygiams pareiginės algos koeficientų minimalias ir maksimalias reikšmes. Vykdoma nuolatinė kitų įstaigų viešai skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkiama papildoma atlygio rinkos informacija, segmentuota pagal pareigybių funkcijas.

## **VII SKYRIUS PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS**

26. Darbuotojams, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos šios priemokos:

26.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas;

26.2. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos;

26.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės.

27. Kiekviena Sistemos 26 punkte nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

28. Priemokos darbuotojams gali būti skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

29. Tiesioginis vadovas, įvertinęs Sistemos 26 punkte nurodytas aplinkybes, teikia tarnybinį raštą (teikimą) Vilniaus TLK direktoriui, nuroydamas funkcijas, kurias vykdydamas darbuotojas viršija įprastą darbo krūvį, arba darbuotojo atliekamas papildomas užduotis, arba nesančio darbuotojo funkcijas, kurias pavedama vykdyti.

30. Priemokos dydis nustatomas atsižvelgiant į pavedamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą ir darbo krūvį.

31. Vertinant pavedamų vykdyti funkcijų sudėtingumą atsižvelgiama į:

31.1. funkcijų rutiniškumą (vienodų užduočių pasikartojimas, naujų užduočių skyrimas);

31.2. naujų užduočių apibrėžtumą (ar vyrauja standartinės, apibrėžtos užduotys, ar neapibrėžtos užduotys, kurias atliekant reikia savarankiškai ieškoti informacijos, būtinos specialiosios žinios užduočiai įvykdyti);

31.3. savarankiškumą vykdant naujas funkcijas (ar funkcijos vykdomos pagal kitų asmenų priimtus sprendimus (nurodymus), ar darbuotojas savarankiškai priima sprendimus);

31.4. priimamų sprendimų sudėtingumą (ar būtina greitai priimti sprendimus; ar priimami sprendimai, kuriems reikia analitinio situacijos įvertinimo);

31.5. kitus veiksnius.

32. Vertinant dėl pavedamų funkcijų pasikeitusį darbo krūvį atsižvelgiama į pavedamų funkcijų skaičių, atlikimo terminus, imlumą laikui, apdorojamos informacijos kiekį, užduočių, atliekamų skubos tvarka, skaičių, kitus veiksnius.

33. Konkrečius priemokų dydžius, įvertinęs Vilniaus TLK finansines galimybes (neviršydamas Vilniaus TLK darbo užmokesčiui skirtų lėšų), nustato Vilniaus TLK direktorius, priemokos įforminamos jo įsakymu.

34. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja / padidėja darbo krūvis, papildomų darbo, pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

35. Darbuotojai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

1) padėka;

2) nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Vilniaus TLK nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

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

4) vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

5) finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

6) kintamąja dalimi (taikoma nuo 2025 m. sausio 1 d. darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis);

7) nepiniginėmis skatinimo priemonėmis.

36. Siūlymus dėl darbuotojų skatinimo gali teikti tiesioginis vadovas. Vilniaus TLK direktorius sprendimą dėl skatinimo gali priimti ir nesant siūlymų.

37. Skatinimo priemonė ir jos dydis gali būti nustatomas atsižvelgiant į vykdomos veiklos ar atliktų užduočių reikšmingumą (pvz. užduotis reikšminga užtikrinant geresnį įstaigos funkcionavimą), atlikto darbo apimtį, laiką, skirtą užduočiai atlikti (užduotis atlikta pagal numatytus terminus ar greičiau, ar skubos tvarka), kitus veiksnius.

38. Konkreti skatinimo priemonė ir piniginių išmokos dydžiai nustatomi Vilniaus TLK direktoriaus įsakymu.

39. Neskatinami:

39.1. valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, išskyrus atvejį, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą už Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo pažeidimus, gali būti skatinami tik praėjus Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatyme numatytiems terminams nuo sprendimo pripažinti juos pažeidusiais Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo reikalavimus priėmimo dienos;

39.2. darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, jeigu buvo nustatyta, kad per paskutinius 6 mėnesius jie padarė darbo pareigų pažeidimą, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

40. Už ypatingus nuopelnus valstybės tarnybai valstybės tarnautojai gali būti teikiami valstybės apdovanojimui gauti.

**VIII SKYRIUS**  
**KINTAMOSIOS DALIES (DARBUOTOJAMS, DIRBANTIEMS PAGAL DARBO SUTARTIS)**  
**SKYRIMO TVARKA (galioja nuo 2025 m. sausio 1 d.)**

41. Kintamosios dalies darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, nustatymas priklauso nuo praėjusių metų veiklos vertinimo arba ji gali būti skirta kaip skatinimo priemonė:

41.1. jei kintamoji dalis nustatoma, kai darbuotojo veikla vertinama kaip viršijanti arba atitinkanti lūkesčius, ji mokama iki kito įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos;

41.2. jei kintamoji dalis skiriama kaip skatinimo priemonė, ji mokama nuo priimto sprendimo iki kalendorinių metų pabaigos.

42. Kintamoji dalis gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos:

42.1. kai darbuotojo veikla vertinama kaip viršijanti lūkesčius – nuo 20 iki 40 procentų;

42.2. kai darbuotojo veikla vertinama kaip atitinkanti lūkesčius – nuo 5 iki 19 procentų;

42.3. kai siekiama darbuotoją paskatinti – nuo 10 iki 40 procentų.

43. Nustatant konkrečius kintamosios dalies procentinius dydžius darbuotojams, atsižvelgiama į tiesioginių vadovų siūlymus (įvertinus tai, kokia apimtimi darbuotojas įvykdė nustatytas užduotis, užduočių sudėtingumą, kokia buvo šių užduočių įvykdymo kokybė, kokius sutartus vertinimo rodiklius darbuotojas pasiekė, o kokius ir kokia apimtimi viršijo, taip pat įvertinus darbuotojo pademonstruotą kvalifikaciją atliekant užduotis (visapusišką informacijos valdymą atliekant užduotis, efektyvų darbo laiko paskirstymą, racionaliausio būdo / metodo pasirinkimą užduotims atlikti ir pan.) bei Vilniaus TLK finansines galimybes (neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų).

44. Perkėlus įstaigos darbuotoją į kitas pareigas, kintamosios dalies procentinis dydis, nustatytas už praėjusių metų veiklos vertinimo rezultatus, išlieka iki darbuotojo kito kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

45. Konkrečius kintamosios dalies procentinius dydžius nustato Vilniaus TLK direktorius, jie tvirtinami įsakymu.

**IX SKYRIUS**  
**MATERIALINĖS PAŠALPOS IR KITOS GARANTIJOS**

46. Darbuotojams, kurių materialinė būklė tapo sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminaičių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti biudžetinės įstaigos 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.

47. 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 biudžetinei įstaigai skirtų lėšų gali būti išmokama iki 5 MMA dydžio materialinė pašalpa, jeigu yra pateiktas jo šeimos nario rašytinis prašymas ir mirties faktą patvirtinantys dokumentai.

48. Darbuotojams yra garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis iki 3 darbo dienų artimųjų giminaičių (tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), senelių, vaikų (įvaikių), sutuoktinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių), seserų (įseserių), partnerio, sugyventinio, jo tėvų (įtėvių), vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių) mirties atveju, jeigu yra pateiktas darbuotojo rašytinis prašymas.

49. Materialinę pašalpą darbuotojams įsakymu skiria Vilniaus TLK direktorius iš įstaigai skirtų lėšų.

## **X SKYRIUS**

### **PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS ATLIKUS DARBUOTOJO (TARNYBINĖS) VEIKLOS VERTINIMĄ**

50. Darbuotojai vertinami vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. sausio 3 d. nutarimu Nr. 6 „Dėl Valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

51. Kai darbuotojo (tarnybinė) veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu vienu iš pasiūlymų ir Vilniaus TLK direktoriaus sprendimu:

51.1. darbuotojui gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas;

51.2. darbuotojui gali būti taikoma viena iš Sistemoje nustatytų skatinimo priemonių;

51.3. darbuotojas gali būti perkeliamas į aukštesnes pareigas arba į lygiavertes pareigas, kurias einant turima pavaldžių asmenų, ir nustatoma pareiginė alga taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnę pareiginės algos koeficientą negu nustatytas iki perkėlimo ir ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

52. Kai darbuotojo (tarnybinė) veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu vienu iš pasiūlymų ir Vilniaus TLK direktoriaus sprendimu gali būti:

52.1. skiriama pareiginės algos kintamoji dalis<sup>1</sup> (tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį) (taikoma nuo 2025 m. sausio 1 d. darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis);

52.2. taikomos nepiniginės motyvavimo priemonės.

53. Kai darbuotojo tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu ir Vilniaus TLK direktoriaus sprendimu nustatoma pareiginė alga taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas. Tokia pati nuostata galioja ir darbuotoją perkeliant į žemesnes pareigas.

54. Darbuotojams, kurių tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus nustatoma didesnė pareiginė alga, išskyrus atvejus, kai darbuotojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

## **XI SKYRIUS**

### **PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO PAKEITIMO SĄLYGOS IR TVARKA**

55. Valstybės tarnautojams pareiginės algos koeficientas gali būti pakeistas po eilinio ir (ar) neeilinio (tarnybinės) veiklos vertinimo.

56. Koeficientas darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, gali būti pakeistas (nustatomas iš naujo):

56.1. po eilinio ir (ar) neeilinio (tarnybinės) veiklos vertinimo;

56.2. pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui ir (arba) veiklos sudėtingumo, savarankiškumo, bendradarbiavimo lygiui;

56.3. pasikeitus vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai;

56.4. perkėlus darbuotoją į kitas pareigas;

---

<sup>1</sup> Vilniaus TLK darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, 2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo redakciją, galiojančią iki 2023 m. gruodžio 31 d. Šio vertinimo metu paskirta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 metų darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

56.5. papildžius pareigybės aprašymą naujomis funkcijomis ar jį atnaujinus ir dėl to pasikeitus darbuotojo veiklos sudėtingumui.

57. Jei darbuotojui einant pareigas įvyksta struktūrinių ar organizacinių pokyčių, pakinta darbuotojo funkcijų pobūdis (įvairovė), atsakomybės lygis, veiklos sudėtingumas, savarankiškumo ir kūrybiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimas, kiti kriterijai, kuriuos Vilniaus TLK direktorius pripažįsta reikšmingais, ar atsiranda aplinkybių, dėl kurių būtina iš naujo įvertinti darbuotojui nustatytą koeficientą, tiesioginis vadovas Vilniaus TLK direktoriui teikia tarnybinį pranešimą (teikimą) dėl darbuotojui nustatytino koeficiento dydžio. Dėl įvykusių struktūrinių ar organizacinių pokyčių darbuotojo koeficientas gali būti vertinamas iš naujo ir Vilniaus TLK direktoriaus iniciatyva.

57.1. Sprendimą keisti (iš naujo nustatyti) pareiginės algos koeficientą aukštos kvalifikacijos darbuotojams kiekvienu konkrečiu atveju, įvertinęs situaciją Vilniaus TLK, priima Vilniaus TLK direktorius.

57.2. Darbuotojų pareiginės algos dydis tvirtinamas direktoriaus įsakymu, dėl jo sulygstama darbo sutartyje (darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis).

## **XII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

58. Darbo apmokėjimo sistema peržiūrima pagal poreikį, bet ne rečiau kaip kiekvienų kalendorinių metų pirmą ketvirtį, ir gali būti pakeista ir (arba) papildyta.

59. Tuo atveju, jei tam tikra nuostata nėra aptarta Sistemoje, taikomi norminių teisės aktų reikalavimai. Tuo atveju, jei kuri nors iš Sistemos nuostatų tampa negaliojanti ar prieštaraujanti norminiams teisės aktams, taikomi norminio teisės akto reikalavimai. Tuo atveju, jei kuri nors Sistemos nuostata prieštarauja kitam lokaliai Vilniaus TLK teisės aktui, taikomos Sistemos nuostatos.

---



**PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO  
KRITERIJAI IR JŲ ĮVERČIAI (BALAI)**

Nr.	Kriterijų grupė	Kriterijai	Kriterijų reikšmės*	Įvertis (balai)
1.	Veiklos sudėtingumas	1.1. Veiklos teisinio reglamentavimo laipsnis	Veikla yra išsamiai reglamentuota (pvz., taisyklėmis, procedūromis, instrukcijomis ir pan.)	1
			Veiklai būdingas teisinio reglamentavimo neapibrėžtumas (pvz., taisyklėmis, procedūromis, instrukcijomis ir pan.) arba ji yra išsamiai reglamentuota, bet susijusi su lokalių teisės aktų projektų rengimu	2
			Veiklai būdingas teisinio reglamentavimo neapibrėžtumas, ji susijusi su esamo reglamentavimo tobulinimu, norminių teisės aktų projektų rengimu	3
		1.2. Atliekamos analizės laipsnis	Veikla, kuriai vykdyti nereikia atlikti duomenų analizės	1
			Veikla, susijusi su nesudėtinga lyginamąja duomenų analize	2
			Veikla, susijusi su sudėtinga duomenų analize	3
		1.3. Vykdomų pavedimų sudėtingumas	Standartinių pasikartojančių pavedimų vykdymas	1
			Nestandartinių pavedimų, kuriems nereikia išankstinio pasirengimo, vykdymas	2
			Nestandartinių pavedimų, kuriems reikia išankstinio pasirengimo, vykdymas	3
2.	Atsakomybė	2.1. Atsakomybė už žmones	Neturi pavaldinių	1
			Vadovauja padaliniui	3
			Vadovauja keliems padaliniam	6
			Vadovauja įstaigai	9
		2.2. Poveikio mastas**	Poveikis vieno veiklos padalinio vienai ar daugiau sričių	1
			Poveikis vieno padalinio visoms sritims	2
			Poveikis kelių padalinių veiklos sritims	3
			Poveikis visų padalinių visoms sritims	4
3.		3.1. Specifinės žinios	Veikla, kuriai nereikia tam tikros srities specifinių žinių	1

	Specifinės žinios / išmanymas		Veikla, kuriai reikia atitinkamos srities specifinių žinių (pvz., sveikatos mokslų, statistikos, teisės, apskaitos ir pan.)	2
		3.2. Profesinė / vadovavimo patirtis	Nereikia profesinės patirties	1
			Reikalaujama profesinės ar vadovavimo patirties	2
			Reikalaujama profesinės ir vadovavimo patirties	3
		3.3. Užsienio kalbos mokėjimas	Nereikalaujama mokėti anglų kalbą	1
			Anglų kalbos mokėjimas ne mažesniu kaip B2 lygiu	2
			Anglų kalbos mokėjimas ne mažesniu kaip C1 lygiu	3
4.	Savarankiškumas	4.1. Problemų sprendimas	Mažai savarankiška veikla – sprendimai priimami kolegialiai	1
			Standartinių pasikartojančių problemų sprendimas, nestandartinėms problemoms spręsti reikalinga kolegų pagalba	2
			Savarankiškai geba spręsti sudėtingas problemas	3
5.	Bendradarbiavimas	5.1. Bendradarbiavimo ratas	Veikla apsiriboja bendradarbiavimu įstaigos viduje	1
			Bendradarbiavimas su kitų įstaigų tam tikrų sričių specialistais	2
			Įstaigos atstovavimas, dalyvavimas tarpinstitucinių darbo grupių ir komisijų veikloje	3
Iš viso***:				

\* Parenkama kiekvieno kriterijaus viena reikšmė.

\*\* Poveikio mastas – tai atsakomybės už atliekamo darbo rezultatą lygis vykdant funkcijas pareigybei priskirtoje veiklos srityje.

\*\*\* Parinktų kriterijų reikšmių balų suma.

Vilniaus teritorinės ligonių kasos  
darbo apmokėjimo sistemos  
2 priedas

**VILNIAUS TERITORINĖS LIGONIŲ KASOS PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA, BALŲ INTERVALAS IR PAREIGINĖS  
ALGOS KOEFICIENTŲ MINIMALIOS IR MAKSIMALIOS REIKŠMĖS**

Pareigybės lygis	Įverčių intervalas	Pareigybės									Minimali koeficiento reikšmė (A1 lygio pareigybėms)	Maksimali koeficiento reikšmė (A1 lygio pareigybėms)	
9 grupė	34–36 balai	Direktorius										2,03	3,04
8 grupė	31–33 balai		Direktoriaus pavaduotojas									1,60	2,4
7 grupė	28–30 balų			Vyriausiasis patarėjas								1,43 (1,72)	2,14 (2,57)
6 grupė	25–27 balai				Skyriaus vedėjas							1,28 (1,54)	1,92 (2,31)
5 grupė	22–24 balai					Vyresnysis patarėjas	Patarėjas					1,14 (1,37)	1,71 (2,06)
4 grupė	19–21 balas							Vyriausiasis specialistas					1,02 (1,23)
3 grupė	16–18 balų						Vyresnysis specialistas						0,91 (1,10)
2 grupė	13–15 balų							Vyresnysis specialistas					0,81 (0,98)
1 grupė	10–12 balų										Specialistas, kvalifikuotas darbuotojas		0,72