



## ŠIAULIŲ TERITORINĖS LIGONIŲ KASOS DIREKTORIUS

### ĮSAKYMAS DĖL ŠIAULIŲ TERITORINĖS LIGONIŲ KASOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠO PATVIRTINIMO

2024 m. sausio 26 d. Nr. VE-19  
Šiauliai

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 19 straipsnio 3 dalies, Lietuvos Respublikos Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalies nuostatomis, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“,

t v i r t i n u Šiaulių teritorinės ligonių kasos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašą (pridedama).

Direktorius pavaduotoja,  
laikiniai vykdanči direktoriaus funkcijas

Dalia Miniauskienė

PATVIRTINTA  
Šiaulių teritorinės ligonių kasos  
direktoriaus 2024 m. sausio 26 d.  
įsakymu Nr. VE-19

## **ŠIAULIŲ TERITORINĖS LIGONIŲ KASOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Šiaulių teritorinės ligonių kasos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato principus, kriterijus, kuriais vadovaujantis formuojama Šiaulių teritorinės ligonių kasos (toliau - TLK) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau kartu – darbuotojai) pareigybių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, nustatoma pareiginė alga atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos arba darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veiklos vertinimą ir kitais atvejais, skiriamos priemokos, skatinama, darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skiriama kintamoji dalis, valstybės tarnautojai apdovanojami, darbuotojams apmokama už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatymo, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo ir Darbo kodekso sąvokas.

4. TLK darbuotojų darbo apmokėjimo 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 šeiminės 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.

5. Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti atliktos informavimo ir konsultavimosi procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka.

### **II SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SUDĖTINĖS DALYS**

6. Darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

6.1. pareiginė alga;

6.2. priemokos;

6.3. piniginė išmoka;

6.4. kintamoji dalis (tik darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis);

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

6.6. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties, viršvalandinį darbą.

### III SKYRIUS

## TLK PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS, PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI, PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS

7. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti TLK yra nustatoma pareigybių struktūra.

8. Pareigybėms grupuoti į pakopas TLK sudaroma darbo grupė. Į darbo grupės sudėtį įtraukiami padalinių vadovai, žmogiškųjų išteklių valdymo sritį kuruojantys bei kiti visą TLK veiklą išmanantys darbuotojai, taip pat į darbo grupę gali būti įtraukiamas (-i) TLK darbo tarybos atstovas (-ai).

9. Pareigybių grupavimas į pakopas nuo žemiausios iki aukščiausios atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį TLK vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant TLK veiklos tikslus.

10. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama TLK vadovo pareigybė.

11. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede ir Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus:

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

11.2. taikomi šie Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos (toliau – VLK) parengti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai:

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

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

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

11.2.4. savarankiškumo (problemų sprendimo) kriterijus;

11.2.5. bendradarbiavimo (bendradarbiavimo rato) kriterijus.

12. Pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai ir jų įverčiai (balais) pateikiami Aprašo 1 priede.

13. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus.

14. Pareigybių grupavimas į pakopas atliekamas šiais etapais:

14.1. atskirų TLK padalinių pareigybės grupuojamos į pakopas išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės, vadovaujantis Aprašo 1 priede nurodytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais bei jų įverčiais. Kiekviena pagal kriterijus įvertinta pareigybė pakopai priskiriama pagal surinktų balų skaičių.

14.2. skirtingų padalinių pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis Aprašo 1 priede nurodytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais. Panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių pakopą. Pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus skirtingų padalinių pareigybės paskirstomos į bendrą TLK pareigybių pakopų sistemą.

14.3. TLK pareigybių struktūra, suformuota atlikus Aprašo 14.1 – 14.2 papunkčiuose nurodytus veiksmus, pristatoma ir aptariama visų TLK padalinių vadovų komandoje, dalyvaujant TLK darbo tarybos atstovui (-ams). Prireikus atlikti pataisymus, pareigybių struktūra atitinkamai koreguojama.

14.4. parengta TLK pareigybių struktūra teikiama VLK, kuri parengia bendrą teritorinių ligonių kasų pareigybių struktūrą.

15. TLK pareigybių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba TLK priskiriamos naujos funkcijos) arba, kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra teritorinių ligonių kasų pareigybių struktūroje. Keičiant pareigybių struktūrą, pagal poreikį atliekami Aprašo 14 punkte nurodyti veiksmai.

#### **IV SKYRIUS**

### **PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ PAREIGYBIŲ PAKOPOMS IR DARBUOTOJŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ NUSTATYMAS**

16. Kiekvienai teritorinių ligonių kasų struktūroje nurodytai pareigybių pakopai VLK nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali ir maksimali reikšmės (intervalo plotis). Kiekvienai pareigybių pakopai, nurodytai teritorinių ligonių kasų pareigybių struktūroje, vadovaujantis Aprašo 1 priede nurodytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais bei jų įverčiais, nustatytas įverčių (balais) intervalas ir pareiginės algos koeficientų intervalas (minimalios ir maksimalios reikšmės) pateikiami Aprašo 2 priede.

17. Intervalo plotis sudaro  $\pm 20\%$  intervalo vidurio reikšmės. Intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

18. Žemiausios (pirmos) pareigybių pakopos minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią teritorinių ligonių kasų darbuotojo turimą pareiginės algos koeficientą.

19. Aukščiausios pareigybių pakopos maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka teritorinių ligonių kasų vadovams VLK direktoriaus 2023 m. gruodžio 30 d. įsakyme Nr. 1K-423 „Dėl teritorinių ligonių kasų vertinimo kriterijų įverčių ir jų sumų (balų skaičiaus) santykio su įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientu patvirtinimo“ (toliau – Įsakymas) nurodytą pareiginės algos koeficiento intervalo maksimalią reikšmę.

20. Tarpinių pareigybių pakopų pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnes pareigybių pakopas.

21. Valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede, darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, minimalus pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis nei 1,1 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos ir nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede.

22. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu), pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, galimas nukrypimas nuo Aprašo 2 priede nurodytų pareiginės algos koeficientų dydžių.

Tokioms darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybėms, kai yra Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas šių profesijų atstovų trūkumas Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, gali būti nustatomas iki 100 procentų didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas nei Aprašo 2 priede nurodytas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis.

23. A1 lygio darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių pareiginės algos koeficientai, nurodyti Aprašo 2 priede, didinami 20 procentų, palyginti su to paties lygmens pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis.

24. Valstybės tarnautojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Įsakyme TLK direktoriui nurodyto pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Įsakyme TLK direktoriui

nurodyto pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, išskyrus Aprašo 22 ir 23 punktuose numatytus atvejus.

25. Aprašo 2 priede nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami, pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, TLK darbo užmokesčio fondui bei priskirtoms funkcijoms.

26. TLK darbuotojų pareiginės algos koeficientai nustatomi vadovaujantis Aprašo 2 priedo nuostatomis.

27. Prieš skelbiant konkursą ar atranką į laisvą ar atsilaisvinančią darbuotojo pareigybę, vadovaudamasis Aprašo 2 priedo nuostatomis, konkretų pareiginės algos koeficientą ar koeficientų intervalą pasiūlo konkurso ar atrankos skelbimo iniciatorius (darbuotojo tiesioginis vadovas).

Sprendimą dėl konkretaus pareiginės algos koeficiento dydžio ar pareiginės algos koeficientų intervalo priima TLK direktorius, sprendimą įrašydamas užduotyje konkurso ar atrankos organizatoriui (-iams).

28. Darbuotojo pareigybei nustatytas pareiginės algos koeficientas ar koeficientų intervalas nurodomas skelbime apie konkursą ar atranką.

29. Jei skelbime buvo nurodytas pareiginės algos koeficientų intervalas, priimant darbuotoją į pareigas, konkretų darbuotojo pareiginės algos koeficientą iš paskelbto pareiginės algos koeficientų intervalo nustato TLK direktorius, atsižvelgdamas į tiesioginio vadovo siūlymą.

30. Darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymas įforminamas TLK direktoriaus įsakymu. Darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareiginės algos koeficientas nurodomas darbo sutartyje.

31. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, pareiginės algos koeficientas gali būti peržiūrimas ir nustatomas iš naujo, jei darbuotojui einant pareigas, TLK įvyksta struktūriniai ar organizaciniai pokyčiai, pakinta darbuotojo funkcijų pobūdis (įvairovė) ar atsiranda kitų aplinkybių (pvz., papildžius pareigybės aprašymą naujomis funkcijomis ar jį atnaujinus, pasikeičia veiklos sudėtingumo, savarankiškumo, bendradarbiavimo lygis, papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms žinių turėjimas, kiti kriterijai ar kt. atvejais, kuriuos TLK direktorius pripažįsta reikšmingais) dėl kurių būtina iš naujo įvertinti darbuotojui nustatytą pareiginės algos koeficientą.

Tokiais atvejais darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, tiesioginis vadovas parengia motyvuotą siūlymą (tarnybinį raštą) TLK direktoriui dėl darbuotojui nustatyto koeficiento dydžio. Dėl įvykusių struktūrinių ar organizacinių pokyčių darbuotojo koeficientas gali būti vertinamas iš naujo ir TLK direktoriaus iniciatyva.

32. 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 (toliau – Atlyginimo bazinis dydis). TLK darbuotojo pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš Atlyginimo bazinio dydžio.

33. Darbo užmokestis TLK darbuotojams mokamas iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų.

## **V SKYRIUS**

### **PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO NUSTATYMAS, ATLIKUS VALSTYBĖS TARNAUTOJO TARNYBINĖS VEIKLOS ARBA DARBUOTOJO DIRBANČIO PAGAL DARBO SUTARTĮ, VEIKLOS VERTINIMĄ**

34. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla arba darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu TLK direktoriaus sprendimu:

34.1. valstybės tarnautojui arba darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės

algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei pagal Aprašo 2 priedo nuostatas nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas;

34.2. valstybės tarnautojas arba darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, išskyrus kadencijai priimtą valstybės tarnautoją, gali būti perkeliamas į aukštesnės karjeros valstybės tarnautojo arba darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigas TLK, išskyrus pareigas, kurioms įstatymuose yra nustatyta kadencija, pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,12 didesnę pareiginės algos koeficientą, negu buvo jam iki perkėlimo nustatytas pareiginės algos koeficientas, ir ne mažesnę negu tai pareigybei pagal Aprašo 2 priedo nuostatas nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

35. Kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla arba darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu TLK direktoriaus sprendimu:

35.1. valstybės tarnautojui arba darbuotojui, dirbančiam pagal darbo sutartį, gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei pagal Aprašo 2 priedo nuostatas nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

35.2. valstybės tarnautojas arba darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, gali būti perkeltas į žemesnės pareigas TLK ir pareiginė alga nustatoma taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, negu iki perkėlimo jam buvo nustatytas pareiginės algos koeficientas, tačiau ne mažesnę negu pagal Aprašo 2 priedo nuostatas tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas.

36. Valstybės tarnautojams, kurių tarnybinė veikla arba darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, 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 pagal Aprašo 2 priedo nuostatas tai pareigybei nustatytas pareiginės algos koeficientas.

## **VI SKYRIUS PRIEMOKŲ, SKATINIMO IR APDOVANOJIMO SKYRIMAS**

37. Priemokos darbuotojui skiriamos:

37.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito valstybės tarnautojo ar darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybei nustatytas funkcijas;

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

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

38. Kiekviena priemoka, nurodyta Aprašo 37 punkte, negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, o jų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

39. Tiesioginis vadovas, įvertinęs Aprašo 37.1 - 37.2 papunkčiuose nurodytas aplinkybes, teikia tarnybinį raštą TLK direktoriui, kuriame nurodo konkrečias nesančio darbuotojo funkcijas, kurias siūloma pavesti vykdyti, jei reikia (jei nėra kito dokumento, nurodančio pavedamas funkcijas ar užduotis), - papildomas funkcijas ar užduotis, nenumatytas pareigybės aprašyme, kurias siūloma pavesti vykdyti bei, jei reikia, laikotarpį, kuriam siūloma pavesti jas vykdyti.

40. Pavedimai laikinai atlikti kito darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, jei reikia, - papildomas funkcijas ar užduotis, nenumatytas pareigybės aprašyme (jei nėra kito dokumento, nurodančio pavedamas funkcijas ar užduotis), įforminami TLK direktoriaus įsakymu.

41. Siūlymus TLK direktoriui dėl priemokų skyrimo pavaldiems darbuotojams teikia tiesioginis jų vadovas. Tarnybiniame rašte tiesioginis vadovas, įvertinęs Aprašo 37.1-37.3 papunkčiuose nurodytas aplinkybes, nurodo TLK vidaus teisės aktą (-us), kuriuo (-iais) vadovaujantis darbuotojas vykdė nesančio darbuotojo pareigybei nustatytas funkcijas, TLK vidaus teisės aktą (-us) ar kitą (-us) dokumentą (-us), kuriuo (-iais) vadovaujantis darbuotojas vykdė papildomas funkcijas ar

užduotis, nenumatytas pareigybės aprašyme, konkrečias funkcijas, kurias vykdant yra padidėjęs darbo krūvis.

42. Konkrečius priemokų dydžius, įvertinęs TLK finansines galimybes (neviršijant TLK darbo užmokesčiui skirtų lėšų), nustato TLK direktorius, vadovaudamasis šiais kriterijais:

42.1. jei yra pavaduojamas negalintis vykdyti pareigų darbuotojas, einantis tokio paties lygmens ar žemesnio lygmens pareigas, arba kai tokia pareigybė yra laisva ir (ar) krūvis didėja vidutiniškai – skiriama nuo 10 iki 20 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

42.2. jei yra pavaduojamas negalintis vykdyti pareigų darbuotojas, einantis aukštesnio lygmens pareigas, arba kai tokia pareigybė yra laisva ir (ar) krūvis didėja ženkliai (kai pavaduojamas darbuotojas arba kai laisva pareigybė nėra aukštesnio lygmens, tačiau krūvis didėja ženkliai, siūlymą dėl priemokos skyrimo teikiantis tiesioginis vadovas privalo nurodyti konkrečias objektyvias aplinkybes dėl krūvio ženkliaus didėjimo) – skiriama nuo 21 iki 40 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.

42.3. jei pavedama atlikti viena papildoma užduotis ir krūvis didėja vidutiniškai – skiriama nuo 10 iki 20 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

42.4. jei pavedama atlikti dvi ar daugiau papildomų užduočių ir (ar) krūvis didėja ženkliai (kai pavedama viena papildoma užduotis, tačiau krūvis didėja ženkliai, siūlymą dėl priemokos skyrimo teikiantis tiesioginis vadovas privalo nurodyti konkrečias objektyvias aplinkybes dėl krūvio ženkliaus didėjimo) – skiriama nuo 21 iki 40 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.

42.5. jei įprastą darbo krūvį viršijanti veikla trunka (truks) ne ilgiau kaip 2 mėnesius ir (ar) darbo krūvis viršijamas vidutiniškai – skiriama nuo 10 iki 20 procentų pareiginės algos dydžio priemoka;

42.6. jei įprastą darbo krūvį viršijanti veikla trunka (truks) ilgiau kaip 2 mėnesius ir (ar) darbo krūvis viršijamas ženkliai (kai įprastą darbo krūvį viršijanti veikla trunka trumpiau kaip 2 mėnesius, tačiau krūvis didėja ženkliai, siūlymą dėl priemokos skyrimo teikiantis tiesioginis vadovas privalo nurodyti konkrečias objektyvias aplinkybes dėl krūvio ženkliaus didėjimo) – skiriama nuo 21 iki 40 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.

43. Darbuotojams skiriamų priemokų dydžiai įforminami TLK direktoriaus įsakymu.

44. Priemokos darbuotojams skiriamos ne ilgesniam laikotarpiui nei iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos.

45. Valstybės tarnautojams priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą skiriamas vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 21 straipsnio 3 dalimi.

46. Valstybės tarnautojai už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą, vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymo 22 straipsnio 2 dalies nuostatomis, ir darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, už nepriekaištingą pareigų atlikimą, vadovaujantis Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 straipsnio 2-3 dalių nuostatomis, gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

46.1. padėka;

46.2. už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant TLK nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus):

46.2.1. nuo 1 iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka (taikoma valstybės tarnautojams);

46.2.2. iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka (taikoma darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis);

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

46.4. vienkartinę pinigine išmoka Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka;

46.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

46.6. kintamąja dalimi (taikoma darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis);

46.7. kitomis skatinimo priemonėmis, jei jos numatytos TLK vietiniuose norminiuose teisės

aktuose.

47. Prie Aprašo 46.2 – 46.7 papunkčiuose nustatytų skatinimo priemonių darbuotojams papildomai gali būti skiriama padėka.

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

49. Siūlymus dėl darbuotojų skatinimo teikia tiesioginis darbuotojo vadovas, TLK direktoriui nurodydamas siūlomą skatinimo priemonę, už ką siūloma skatinti, siūlomą išmokos dydį.

50. Konkrečius išmokų dydžius, įvertinęs TLK finansines galimybes (neviršijant TLK darbo užmokesčiui skirtų lėšų), nustato TLK direktorius. Darbuotojams skiriamų išmokų dydžiai įforminami TLK direktoriaus įsakymu.

51. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, neskatinami, išskyrus atvejį, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Valstybės tarnautojai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą už Lietuvos Respublikos 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.

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

## **VII SKYRIUS KINTAMOSIOS DALIES SKYRIMO TVARKA**

53. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, kintamosios dalies nustatymas priklauso nuo jų praėjusių metų veiklos vertinimo ir gali siekti iki 40 procentų pareiginės algos.

54. Tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu TLK direktoriaus sprendimu, kai darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, veikla įvertinama:

54.1. kaip viršijanti lūkesčius, gali būti skiriama nuo 21 iki 40 procentų pareiginės algos kintamoji dalis;

54.2. kaip atitinkanti lūkesčius, gali būti skiriama nuo 5 iki 20 procentų pareiginės algos kintamoji dalis.

55. Siūlydamas konkretų kintamosios dalies dydį, tiesioginis darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, vadovas privalo vadovautis šiais kintamosios dalies nustatymo kriterijais, susijusiais su darbuotojo praėjusių metų veiklos vertinimu: įvykdytų lūkesčių (veiklos, užduočių) sudėtingumas, apimtis, nauda TLK ir (ar) struktūrinio padalinio, kuriame darbuotojas dirba, veiklai, darbuotojo rodyta aukšta kvalifikacija vykdant veiklą ir atliekant užduotis (visapusiškas informacijos valdymas, efektyvus darbo laiko paskirstymas, racionaliausio užduočių atlikimo būdo (metodo) pasirinkimas ir pan.).

56. Kintamoji dalis įforminama TLK direktoriaus įsakymu ir nurodoma darbo sutartyje.

57. Perkėlus darbuotoją, dirbantį pagal darbo sutartį, į kitas pareigas TLK, kintamoji dalis, nustatyta už praėjusių metų veiklos vertinimą, išlieka iki kito darbuotojo kasmetinio veiklos vertinimo metu TLK direktoriaus priimto sprendimo įsigaliojimo dienos.

## **VIII SKYRIUS MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ**

58. Už darbą poilsio dieną, kuri nenumatyta pagal TLK darbo režimą, ir darbą švenčių dienomis, darbuotojams mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.



59. Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

60. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenumatyta pagal TLK darbo režimą, ir viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

61. Už viršvalandinį darbą švenčių dieną mokamas dviejų su puse darbo užmokesčio dydžio darbo užmokestis.

62. Darbuotojo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas, ar viršvalandinio darbo laikas, padauginti iš 61-64 punktuose nurodytų atitinkamų dydžių, gali būti pridedami prie darbuotojo kasmetinių atostogų laiko.

## **IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

63. Įsigaliojus Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymui, Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymui darbuotojų pareiginės algos koeficientai perskaičiuojami darbuotojų iki šių įstatymų įsigaliojimo gautą pareiginę algą padalijant iš Atlyginimo bazinio dydžio. Apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių darbuotojo naudai. Jeigu skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetasis.

64. Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, 2024 metais vykstančio kasmetinio veiklos vertinimo metu netaikomos Aprašo 34 punkto ir 35. 2 papunkčio nuostatos.

65. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija/nesiekia tam pareigybių lygiui nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), tam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas gali nesutapti su Aprašo 2 priede nurodytais pareiginės algos koeficientų intervalais tol, kol darbuotojas eina tas pačias pareigas TLK, arba tol, kol šiam darbuotojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į to pareigybių lygio nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

66. Su Aprašu Dokumentų valdymo informacinės sistemos priemonėmis (pasirašant elektroniniu parašu) supažindinami visi TLK darbuotojai.

67. Aprašas paskelbiamas viešai ligonių kasų interneto svetainėje <https://ligoniukasa.lrv.lt/>.

---

Šiaulių teritorinės ligonių kasos valstybės  
tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo  
sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo  
1 priedas

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

Nr.	Kriterijų grupė	Kriterijai	Kriterijų reikšmės*	Įvertis (balais)
1.	Veiklos sudėtingumas	1.1. Veiklos teisinio reglamentavimo laipsnis	Veikla yra išsamiai reglamentuota (pvz., taisyklėmis, procedūromis, instrukcijomis ir pan.)	1
			Veikla turinti teisinio reglamentavimo neapibrėžtumą (pvz., taisyklėmis, procedūromis, instrukcijomis ir pan.) arba yra išsamiai reglamentuota, bet susijusi su lokalių teisės aktų projektų rengimu	2
			Veikla turinti teisinio reglamentavimo neapibrėžtumą, susijusi su esamo reglamentavimo tobulinimu, norminių teisės aktų projektų rengimu	3
		1.2. Atliekamos analizės laipsnis	Veikla, nereikalaujanti 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, nereikalaujančių išankstinio pasirengimo, vykdymas	2
			Nestandartinių pavedimų, reikalaujančių išankstinio pasirengimo, vykdymas	3
2.	Atsakomybė	2.1. Atsakomybė už žmones	Neturi pavaldinių	1
			Vadovauja padaliniui	3
			Vadovauja keliems padaliniams	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.	Specifinės žinios/išmanymas	3.1. Specifinės žinios	Veikla, nereikalaujanti atitinkamos srities specifinių žinių	1
			Veikla, reikalaujanti atitinkamos srities specifinių žinių (pvz., sveikatos mokslų, statistikos, teisės, apskaitos ir pan.)	2
		3.2. Profesinė ir/ar vadovavimo patirtis	Nereikalaujama profesinės patirties	1
			Reikalaujama profesinės ar vadovavimo patirties	2
			Reikalaujama profesinės ir vadovavimo patirties	3
		3.3. Užsienio kalbos mokėjimas	Nereikalaujamas anglų kalbos mokėjimas	1
			Anglų kalbos mokėjimas ne mažiau B2 lygiu	2
			Anglų kalbos mokėjimas ne mažiau kaip C1 lygiu	3
		4.	Savarankiškumas	4.1. Problemų sprendimas
Standartinių pasikartojančių problemų sprendimas, nestandartinių problemų sprendimui reikalinga kolegų pagalba	2			
Gebėjimas savarankiškai spręsti sudėtingas problemas	3			
5.	Bendradarbiavimas	5.1. Bendradarbiavimo ratas	Veikla apsiriboja bendradarbiavimu įstaigos viduje	1
			Bendradarbiavimas su kitų įstaigų atitinkamų sričių specialistais	2
			Įstaigos atstovavimas, dalyvavimas tarpinstitucinių darbo grupių ir komisijų veikloje	3
			<b>Iš viso***:</b>	

\*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.

Šiaulių teritorinės ligonių kasos valstybės  
tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo  
sutartis, darbo apmokėjimo sistemos aprašo  
2 priedas

### TERITORINIŲ LIGONIŲ KASŲ PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Pareigybės pakopa	Įverčių intervalas	Pareigybės								Pareiginės algos koeficiento minimali reikšmė*	Pareiginės algos koeficiento maksimali reikšmė*. **
9 pakopa	34-36 balai	Direktorius								2,03	3,04
8 pakopa	31-33 balai		Direktoriaus pavaduotojas							1,60	2,40
7 pakopa	28-30 balai			Vyriausiasis patarėjas						1,43	2,14
6 pakopa	25-27 balai				Skyriaus vedėjas					1,28	1,92
5 pakopa	22-24 balai					Vyresnysis patarėjas				1,14	1,71
4 pakopa	19-21 balai						Patarėjas			1,02	1,53
3 pakopa	16-18 balai								Vyriausiasis specialistas		0,91
2 pakopa	13-15 balai								Vyresnysis specialistas	0,81	1,22
1 pakopa	10-12 balai										0,72
											Specialistas, kvalifikuotas darbuotojas

\* A1 lygio darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių pareiginės algos koeficientai didinami 20 procentų, palyginti su tos pačios pakopos pareigybėmis, kurioms nebūtinai magistro kvalifikacinis laipsnis;

\*\*Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytų tam tikrų profesijų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, kurių trūksta Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, pareigybėms gali būti nustatoma iki 100 procentų didesnė pareiginės algos koeficiento maksimali reikšmė.