

PATVIRTINTA

Klaipėdos teritorinės ligonių kasos
direktoriaus 2024 m. sausio d.
įsakymu Nr. V-

KLAIPĖDOS TERITORINĖS LIGONIŲ KASOS VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ IR DARBUOTOJŲ, DIRBANČIŲ PAGAL DARBO SUTARTIS, DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Klaipėdos teritorinės ligonių kasos (toliau – Klaipėdos TLK) valstybės tarnautojų (toliau VT) ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – DS), darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) nustato darbo apmokėjimo principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojami Klaipėdos TLK VT ir DS pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinamai ir apdovanojamai, nustatoma pareiginė alga atlikus VT ir DS veiklos vertinimą.

2. Sistema parengta vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymu, Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu, Darbo kodeksu, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“, Vyriausybės strateginės analizės centro parengtomis Valstybės ir savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo kūrimo gairėmis, paskelbtomis Viešojo valdymo agentūros svetainėje www.vva.lrv.lt.

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

4. Klaipėdos TLK darbo apmokėjimo sistema apima:

- 4.1. darbo apmokėjimo principus;
- 4.2. pareigybių grupavimo į pareigybių lygius būdą;
- 4.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;
- 4.4. pareigybių lygių struktūrą;
- 4.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;
- 4.6. priemokų ir skatinimo skyrimo tvarką;
- 4.7. kintamosios dalies dydžius ir skyrimo tvarką;
- 4.8. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės ar darbuotojo veiklos vertinimą, tvarką;
- 4.9. darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo ir keitimo tvarką.

5. Darbo apmokėjimui taikomi šie principai: teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynbos, 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 šeiminių padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, skaidrumo ir viešumo principai.

6. Darbo užmokestis VT ir DS mokamas iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų.

II. KLAIPĖDOS TLK PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

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

8. Pareigybių grupavimas į lygius nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį Klaipėdos TLK vertės kūrime, t. y. vaidmenį realizuojant Klaipėdos TLK veiklos tikslus.

9. Pareigybių pakopų aibėje aukščiausiai pareigybių pakopai priskiriama Klaipėdos TLK direktoriaus pareigybė. Pareigybės grupuojamos į pakopas pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus.

III. PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

10. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos kriterijų 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 minimaliuosius koeficientus:

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

10.2. taikomi pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai (detalus aprašymas pateiktas Sistemos 1 priede):

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

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

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

10.2.4. savarankiškumo (problemų sprendimo) kriterijus;

10.2.5. bendradarbiavimo (bendradarbiavimo rato) kriterijus.

11. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, į tai neturi būti atsižvelgiama grupuojant pareigybes į pakopas. Darbo užmokesčio prasme darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Arba, jei kalbama apie išskirtinius konkretaus VT ar DS darbo rezultatus, tuomet tai tarnybinės veiklos vertinimo, priemonių skyrimo ar skatinimo objektas.

12. Kiekviena pagal kriterijus įvertinta pareigybė pakopai priskiriama pagal surinktų balų skaičių.

13. Pareigybėms grupuoti į lygius sudaroma darbo grupė (komisija). Į darbo grupę (komisiją) įtraukiami skyrių vadovai, TLK teisininkas. Darbo grupė (komisija) gali pasitelkti kitus įstaigos veiklą išmanančius darbuotojus.

IV. PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS

14. Pareigybių grupavimas į pakopas atliekamas šiais žingsniais:

14.1. atskirų skyrių pareigybės grupuojamos į pakopas išlaikant pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės bei vadovaujantis Klaipėdos TLK pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

14.2. skirtingų skyrių pareigybės lyginamos tarpusavyje vadovaujantis Klaipėdos TLK pasirinktais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais; panašiausios pareigybės pagal pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas grupuojamos į vieną pareigybių pakopą; skirtingų skyrių toje pačioje pareigybių pakopoje sugretintos pareigybės ne visuomet bus palyginamos savo funkcijomis; pagal pareigybių skirtumus ir bendrumus skirtingų skyrių pareigybės paskirstomos į bendrą pareigybių struktūrą;

14.3. galutinė pareigybių struktūra suformuojama atlikus pirmiau nurodytus žingsnius ir pristatoma bei aptariama visų skyrių vadovų komandoje, įtraukiant darbuotojų atstovus, prireikus atitinkamai koreguojama;

14.4. pareigybių struktūra peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba priskiriamos naujos funkcijos) arba kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra Klaipėdos TLK.

V. PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

15. Kiekvienai pareigybių pakopai nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali ir maksimali reikšmės (toliau – intervalo plotis).

16. Intervalo plotis sudaro 20 procentų nuo intervalo vidurio reikšmės. Intervalo plotis suteikia galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreiems VT ir DS pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus.

17. 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.

18. VT pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede, o DS pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei 1,1 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos ir nei nustatytas Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 1 priede.

19. Teritorinių ligonių kasų pareigybių struktūra bei kiekvienai pakopai nustatytas balų intervalas ir pareiginės algos koeficientų minimalios ir maksimalios reikšmės pateikiami šios Sistemos 2 priede.

20. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų VT ir DS (pvz., pareigybė 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 grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms gali 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, tačiau ne didesnis nei Klaipėdos TLK direktoriaus pareigybės pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydis.

21. Sistemos 2 priede nustatyti pareiginės algos koeficientų intervalai peržiūrimi ir pakeičiami pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms, darbo užmokesčio fondui bei Klaipėdos TLK priskirtoms funkcijoms. Vykdoma nuolatine kitų įstaigų viešai skelbiamo vidutinio mėnesio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkiama papildoma atlygio rinkos informacija, suskirstyta pagal pareigybių funkcijas.

VI. PRIEMOKOS, KINTAMOJI DALIS, SKATINIMAS IR MATERIALINĖS PAŠALPOS

22. VT ir DS gali būti skiriamos šios priemokos:

22.1. už pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito VT ar DS pareigybei priskirtas nustatytas funkcijas;

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

22.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, bet neviršijama nustatyta darbo laiko trukmė.

23. Kiekviena šios Sistemos 22 p. nurodyta priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos.

24. Nustatomų priemokų sumos dydis neturi viršyti 80 procentų pareiginės algos.

25. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai keičiasi aplinkybės, kurių pagrindu priemoka skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

26. Priemokos VT ir DS gali būti skiriamos atsižvelgiant į darbuotojo tiesioginio vadovo ar kitų TLK struktūrinių padalinių vadovų, ar komisijos (darbo grupės), kurios narys yra darbuotojas, pirmininko pagrįstą rašytinį siūlymą (tarnybinį pranešimą), suderintą su Administravimo skyriaus darbuotoju, atsakingu už žmogiškųjų išteklių valdymą, ir Finansų ir apskaitos skyriumi, taip pat su tiesioginiu darbuotojo vadovu, jei priemoką siūlo skirti kitų TLK struktūrinių padalinių vadovai ar komisijos (darbo grupės), kurios narys yra darbuotojas, pirmininkas. Rašytiniame siūlyme turi būti nurodytos darbuotojo pareigos, vardas ir pavardė, siūlomos priemokos rūšis ir dydis, mokėjimo laikotarpis, siūlymo pagrindimas (konkrečios darbuotojo funkcijos, kurias vykdydamas jis viršija įprastą darbo krūvį, arba darbuotojo atliekamos papildomos užduotys, arba valstybės tarnautojo pavadavimas).

27. Sprendimą dėl Sistemoje numatytų priemokų priima Klaipėdos TLK direktorius, atsižvelgdamas į VT ar DS tiesioginio vadovo siūlymą ir darbo užmokesčio fondą.

28. Kitais pagrindais sprendimą dėl priemokos priima Klaipėdos TLK direktorius, atsižvelgdamas į tiesioginio vadovo siūlymą ir darbo užmokesčio fondą, įvertinęs pavedamų vykdyti funkcijų ar užduočių sudėtingumą, darbo krūvį, mastą ir pobūdį.

29. Vertinant pavedamų vykdyti funkcijų / užduočių sudėtingumą, atsižvelgiama į:

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

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

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

29.4. priimamų sprendimų sudėtingumą (ar būtina greitai priimti sprendimus; ar priimami sprendimai, kuriems reikia analitinio situacijos įvertinimo; ar priimami sprendimai turi įtakos trečiosioms šalims);

29.5. kitus veiksnius.

30. Vertinant dėl pavedamų vykdyti funkcijų pasikeitusį darbo krūvį, atsižvelgiama į gaunamų užduočių / pavedamų funkcijų skaičių, atlikimo terminus, imlumą laiko atžvilgiu, apdorojamos informacijos kiekį, užduočių, atliekamų skubos tvarka, skaičių, kitus veiksnius.

31. Priemokų dydžiai ir jų mokėjimo laikotarpiai nustatomi nepažeidžiant įstatymų imperatyvių apribojimų.

32. VT ir DS skatinami, įvertinus Valstybės tarnybos įstatymo 22 str. 3 d., Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 10 str. 4 d. nuostatas, esant darbo užmokesčio fondo ekonomijai, šiomis skatinimo priemonėmis:

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

32.2. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

32.3. kitomis Klaipėdos TLK skatinimo priemonėmis:

32.3.1. atlikus vienkartinės ypatingos svarbos užduotis – iki 100 proc. nustatytos pareiginės algos dydžio vienkartinė išmoka;

32.3.2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatytų švenčių dienų progomis – iki 100 proc. nustatytos pareiginės algos dydžio vienkartinė pinigine išmoka;

32.3.3. DS po tarnybinės veiklos vertinimo gali būti nustatoma pareiginės algos kintamoji dalis:

32.3.3.1. DS veiklą įvertinus kaip viršijančią lūkesčius – nuo 15 iki 40 proc. DS nustatyto pareiginės algos koeficiento dydžio;

32.3.3.2. DS veiklą įvertinus kaip atitinkančią lūkesčius - nuo 5 iki 14 proc. DS nustatyto pareiginės algos koeficiento dydžio.

33. Sprendimą dėl Sistemoje numatytų skatinimo priemonių priima Klaipėdos TLK direktorius, atsižvelgdamas į VT ar DS tiesioginio vadovo siūlymą bei darbo užmokesčio fondą.

34. TLK 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.

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

36. Materialinę pašalpą TLK darbuotojams, išskyrus įstaigos vadovą, skiria TLK vadovas iš biudžetinei įstaigai skirtų lėšų. TLK vadovui materialinę pašalpą skiria ji į pareigas priimančias asmuo iš įstaigos vadovo vadovaujama biudžetinei įstaigai skirtų lėšų.

VII. PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS TARNYBINĖS VEIKLOS VERTINIMĄ

37. Kai VT, DS tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, Klaipėdos TLK direktoriaus sprendimu:

37.1. VT, DS 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, arba

37.2. VT, DS gali būti taikomos norminiuose teisės aktuose arba šioje Sistemoje numatytos skatinimo priemonės, arba

37.3. VT, DS gali būti perkeltas į aukštesnes pareigas, jei perkėlimas neprieštarauja norminių teisės aktų nuostatomis,

38. Kai VT, DS tarnybinė veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu siūlymu, Klaipėdos TLK direktoriaus sprendimu:

38.1. VT, DS 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 nustatytas tos pareigybės minimalus pareiginės algos koeficientas, arba

38.2. VT, DS gali būti perkeliamas į žemesnes pareigas, jei perkėlimas neprieštarauja norminių teisės aktų nuostatomis, arba

38.3. VT, DS gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės veiklos gerinimo planas. Jeigu, pasibaigus įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui, VT, DS veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, asmuo gali būti atleidžiamas iš pareigų.

39. VT, DS, kurių tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bent vieną kartą per 3 metus rekomenduojama nustatyti didesnę pareiginę algą, išskyrus atvejus, kai nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

40. Kitais atvejais po veiklos vertinimo VT ir DS pareiginės algos koeficientas gali būti didinamas/mažinamas teisės aktų nustatyta tvarka arba taikomos Sistemoje nustatytos skatinimo priemonės teisės aktų nustatyta tvarka.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

41. Darbo užmokestis VT ir DS mokamas neviršijant Klaipėdos TLK darbo užmokesčio fondo lėšų.

42. Tuo atveju, jei tam tikra nuostata nėra aptarta Sistemoje, taikomi norminio teisės aktų reikalavimai. Tuo atveju, jei kuri nors iš Sistemos nuostatų tampa negaliojanti ar prieštaraujanti

norminiams teisės aktams, taikomi norminio teisės aktų reikalavimai. Tuo atveju, jei kuri nors Sistemos nuostata prieštarauja kitam lokaliai teisės aktui, taikomas Sistema.

43. Jei iki šios Sistemos įsigaliojimo VT ir DS nustatytas pareiginės algos koeficientas viršija / nesiekia tai pareigybių grupei nustatytą (-o) didžiausią (-io) / mažiausią (-io) pareiginės algos koeficientą (-o), VT ir DS taikomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol asmuo eina tas pačias pareigas Klaipėdos TLK, arba tol, kol apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.

44. Sistema prieinamas visiems VT ir DS susipažinti bei skelbiamas interneto svetainėje adresu <https://ligoniukasa.lrv.lt/>.

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

**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 |
| | | | 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 |
| | | | Nestandardinių pavedimų, nereikalaujančių išankstinio pasirengimo, vykdymas | 2 |
| | | | Nestandardinių pavedimų, reikalaujančių išankstinio pasirengimo, vykdymas | 3 |
| | | 2. | Atsakomybė | 2.1. Atsakomybė už žmones |
| 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/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 | | | |
| Savarankiškai geba 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 |
| | | | 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.

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

**TERITORINIŲ LIGONIŲ KASŲ PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪRA BEI PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ MINIMALIOS
IR MAKSIMALIOS REIKŠMĖS**

| Pareigybės lygis | Įverčių intervalas | Pareigybės | | | | | | | | | Minimali koeficiento reikšmė | Maksimali koeficiento reikšmė | |
|------------------|--------------------|-------------|--------------------------|------------------------|------------------|----------------------|-----------|---------------------------|--|---|------------------------------|-------------------------------|------|
| 9 grupė | 34-36 balai | Direktorius | | | | | | | | | 2,03 | 3,04 | |
| 8 grupė | 31-33 balai | | Direktorius pavaduotojas | | | | | | | | 1,60 | 2,4 | |
| 7 grupė | 28-30 balai | | | Vyriausiasis patarėjas | | | | | | | 1,43 | 2,14 | |
| 6 grupė | 25-27 balai | | | | Skyriaus vedėjas | | | | | | 1,28 | 1,92 | |
| 5 grupė | 22-24 balai | | | | | Vyresnysis patarėjas | Patarėjas | | | | 1,14 | 1,71 | |
| 4 grupė | 19-21 balai | | | | | | | Vyriausiasis specialistas | | | | 1,02 | 1,53 |
| 3 grupė | 16-18 balai | | | | | | | | | | | | 0,91 |
| 2 grupė | 13-15 balai | | | | | | | Vyresnysis specialistas | | | 0,81 | 1,22 | |
| 1 grupė | 10-12 balai | | | | | | | | | Specialistas, kvalifikuotas darbuotojas | | 0,72 | 1,09 |