



LIETUVOS RESPUBLIKOS SVEIKATOS APSAUGOS MINISTRAS

ĮSAKYMAS

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SVEIKATOS APSAUGOS MINISTERIJOS REGULIAVIMO SRIČIAI PRISKIRTŲ BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ (VIEŠOJO IR NE VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO) VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠO PATVIRTINIMO

2024 m. vasario 9 d. Nr. V-177

Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 20 straipsnio 1 dalimi, Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalimi, Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijomis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. lapkričio 8 d. nutarimu Nr. 857 „Dėl Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų patvirtinimo“:

1. T v i r t i n u Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos reguliavimo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų (viešojo ir ne viešojo administravimo) vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašą (pridedama).

2. N u s t a t a u, kad šiuo įsakymu patvirtintas Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos reguliavimo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų (viešojo ir ne viešojo administravimo) vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašas taikomas nustatant 2024 metų ir vėlesnių metų darbo užmokestį.

3. P r i p a ž į s t u netekusiu galios Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2017 m. vasario 23 d. įsakymą Nr. V-193 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos reguliavimo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų (ne viešojo administravimo) vadovų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo tvirtinimo“ su visais pakeitimais ir papildymais.

4. N u s t a t a u, kad Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos reguliavimo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų (ne viešojo administravimo) vadovų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2017 m. vasario 23 d. įsakymu Nr. V-193 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos reguliavimo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų (ne viešojo administravimo) vadovų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo tvirtinimo“, II skyriaus nuostatos, galiojusios iki šio įsakymo įsigaliojimo dienos, taikomos atliekant biudžetinių įstaigų (ne viešojo administravimo) vadovų 2023 metų veiklos vertinimą.

Sveikatos apsaugos ministras

Arūnas Dulkyš

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos
ministro 2024 m. vasario 9 d.
įsakymu Nr. V-177

**LIETUVOS RESPUBLIKOS SVEIKATOS APSAUGOS MINISTERIJOS
REGULIAVIMO SRIČIAI PRISKIRTŲ BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ (VIEŠOJO IR
NE VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO) VADOVŲ DARBO APMOKĖJIMO
SISTEMOS APRAŠAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos reguliavimo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų (viešojo ir ne viešojo administravimo) vadovų darbo apmokėjimo sistemos aprašas (toliau – Aprašas) nustato biudžetinių įstaigų (viešojo ir ne viešojo administravimo) (toliau – biudžetinė įstaiga), kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, vadovų darbo apmokėjimo bei skatinimo tvarką.

2. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (toliau – VTĮ), Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymu (toliau – BĮDDAKNADĮ), 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 (STRATA) 2023 m. parengtomis Valstybės ar savivaldybės viešojo administravimo įstaigose ar institucijose dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gairėmis.

3. Apraše vartojamos sąvokos atitinka VTĮ, BĮDDAKNADĮ ir DK sąvokas.

4. Darbo apmokėjimo sistemos tikslas – nustatyti vienodai teisingus, aiškius ir skaidrius SAM pavaldžių biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo principus ir jais paremtą darbo apmokėjimo sistemą, kad būtų pritraukti ir išlaikyti reikiamų kompetencijų vadovai.

5. Principai, kuriais vadovaujantis nustatoma biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo tvarka:

5.1. vidinis teisingumas – šis principas reiškia, kad užtikrinama, kad už panašią ar vienodą vertę sukuriantį darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis;

5.2. išorinis konkurencingumas – šis principas reiškia, kad vadovai turi teisę gauti konkurencingą darbo užmokestį, atsižvelgiant į jų kompetencijas, funkcijas, atsakomybes;

5.3. aiškumas – šis principas reiškia, kad vadovai informuojami, kaip nustatomas jų darbo užmokestis ir nuo kokių darbo rezultatų, kompetencijų ir kvalifikacijos priklauso jo dydis;

5.4. skaidrumas ir atvirumas – šis principas reiškia, kad SAM užtikrina Darbo apmokėjimo sistemos skaidrumą ir atvirumą, viešina darbo užmokesčio nustatymo kriterijus;

5.5. lygios galimybės ir nediskriminavimas – šis principas reiškia, kad sprendimai dėl darbo užmokesčio turi būti priimami remiantis Apraše ir kituose teisės aktuose (įskaitant lygias galimybes reglamentuojančius teisės aktus, bet jais neapsiribojant) išdėstytais nuostatomis.

**II SKYRIUS
BIUDŽETINĖS ĮSTAIGOS VADOVO DARBO UŽMOKESČIO DALYS**

6. Viešojo administravimo įstaigos vadovo darbo užmokestį sudaro:

6.1. pareiginė alga;

6.2. priemokos;

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

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

6.3. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, darbą naktį, viršvalandinį darbą ir budėjimą;

6.4. vienkartinė pinigine išmoka.

7. Ne viešojo administravimo įstaigos vadovo darbo užmokestį sudaro:

7.1. pareiginė alga;

7.2. kintamoji dalis: nustatoma tik esamiems įstaigų vadovams, atlikus 2023 metų veiklos vertinimą, ir galioja iki kasmetinio 2024 metų veiklos vertinimo (2023 metų veiklos vertinimas atliekamas pagal tvarką, nustatytą iki 2024 m. sausio 1 d.). Naujai priimtiems vadovams kintamoji dalis nenustatoma;

7.3. priemokos:

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

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

7.4. mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, darbą naktį, viršvalandinį darbą ir budėjimą;

7.5. vienkartinė pinigine išmoka.

III SKYRIUS

BIUDŽETINĖS ĮSTAIGOS VADOVO PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMO TVARKA

8. Biudžetinės įstaigos vadovo darbo užmokestis nustatomas taikant Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytą pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį (toliau – pareiginės algos bazinis dydis).

9. Nustatant biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientą, vadovaujamosi sveikatos apsaugos ministro 2023 m. gruodžio 22 d. įsakymu Nr. V-1354 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijai pavaldžių biudžetinių įstaigų vertinimo kriterijų įverčių ir jų sumų (balų skaičiaus) santykio su valstybės institucijos ar įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientu patvirtinimo“ patvirtintais Sveikatos apsaugos ministerijai pavaldžių biudžetinių įstaigų vertinimo kriterijų įverčiais ir jų sumų (balų skaičiaus) santykiu su valstybės institucijos ar įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientu (toliau – Įsakymas). Kriterijai, kuriais remiantis nustatoma biudžetinės įstaigos vertinimo kriterijų įverčių suma:

9.1. biudžetinės įstaigos veiklos pobūdis;

9.2. biudžetinės įstaigos dydis;

9.3. biudžetinės įstaigos santykis su pavaldžiais ir nepavaldžiais subjektais;

9.4. biudžetinės įstaigos veiklos ir sprendimų galiojimo ribos.

10. Surinktų vertinimo kriterijų įverčių suma (balų skaičius) lemia biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento intervalą. Taikant šį intervalą, nustatomas konkretus biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientas. Biudžetinių įstaigų vertinimo kriterijų įverčių suma pateikta Įsakyme.

11. Kiekvienam biudžetinės įstaigos vertinimo kriterijų įverčių intervalui nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, vidurinė ir maksimali reikšmės (toliau – intervalo plotis). Pareiginės algos koeficientų intervalo plotį sudaro +/- 25 % nuo vidurinės reikšmės. Pagal biudžetinių įstaigų vertinimo kriterijų įverčių sumą Įsakymu nustatyti vadovų pareiginės algos koeficiento intervalai pateikti Aprašo priede.

12. Pareiginė alga apskaičiuojama koeficientą dauginant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio.

13. Pareigybių lygių intervalo plotis apima pareiginės algos koeficientus kartu su ne viešojo administravimo įstaigų vadovų darbo užmokesčio kintamąja dalimi. Į pareigybių lygių intervalo plotį neįskaitomos vadovams skiriamos priemokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, piniginės išmokos.

14. Iki 2024 kovo 1 d. biudžetinių įstaigų vadovų, kurių pareiginės algos koeficientai nesiekia pareigybei nustatyto mažiausio pareiginės algos koeficiento, pareiginės algos koeficientai turi būti padidinti iki minimalios pareigybei nustatytos pareiginės algos koeficientų ribos.

15. Biudžetinės įstaigos vadovo darbo užmokestis negali būti nustatytas didesnis už maksimalų pareigybei nustatytą pareiginės algos koeficientą.

16. Naujai paskirtam biudžetinės įstaigos vadovui pareiginės algos koeficientas nustatomas atsižvelgiant į vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms ir (ar) jų padaliniais, ir vadovavimo mastą, kuris apskaičiuojamas pagal pavaldžių darbuotojų skaičių, kai buvo einamos vadovaujamos pareigos:

Eil. Nr.	Kriterijai	Intervalo dalis
1.	Vadovas neviršija pareigybės aprašymo specialiuosiuose reikalavimuose nustatytos vadovaujamo darbo patirties reikalavimo. Padalinio / įstaigos dydis, kuriai vadovavo, yra iki 30 darbuotojų.	75 %–83 %
2.	Vadovas neviršija pareigybės aprašymo specialiuosiuose reikalavimuose nustatytos vadovaujamo darbo patirties reikalavimo. Padalinio / įstaigos dydis, kuriai vadovavo, yra nuo 31 iki 100 ar daugiau darbuotojų.	84 %–92 %
3.	Vadovas viršija pareigybės aprašymo specialiuosiuose reikalavimuose numatytus vadovaujamo darbo patirties reikalavimus: turi daugiau nei 2 m. didesnę vadovavimo patirtį, nei reikalaujama. Padalinio/įstaigos dydis, kuriai vadovavo, yra iki 100 darbuotojų.	93 %–100 %
4.	Vadovas viršija pareigybės aprašymo specialiuosiuose reikalavimuose numatytus vadovaujamo darbo patirties reikalavimus: turi daugiau nei 2 m. didesnę vadovavimo patirtį, nei reikalaujama. Padalinio / įstaigos dydis, kuriai vadovavo, yra daugiau kaip 100 darbuotojų.	101 %– 108%
5.	Vadovas viršija pareigybės aprašymo specialiuosiuose reikalavimuose numatytus vadovaujamo darbo patirties reikalavimus: turi daugiau nei 5 m. didesnę vadovavimo patirtį, nei reikalaujama. Padalinio / įstaigos dydis, kuriai vadovavo, yra iki 100 darbuotojų.	109 %–116 %
6.	Vadovas viršija pareigybės aprašymo specialiuosiuose reikalavimuose numatytus vadovaujamo darbo patirties reikalavimus: turi daugiau nei 5 m. didesnę vadovavimo patirtį, nei reikalaujama. Padalinio / įstaigos dydis, kuriai vadovavo, yra daugiau kaip 100 darbuotojų.	117 %–125 %

17. Esamų viešojo ir ne viešojo administravimo biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai gali būti peržiūrimi, kai vadovo tarnybinė veikla vertinama kaip viršijanti lūkesčius.

18. Sprendimą didinti biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientą priima ministras, atsižvelgdamas į viceministro ir kanclerio, kuruojančių atitinkamas pavaldžias įstaigas, siūlymus.

19. Siūlymą dėl konkretaus biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento (ne viešojo administravimo įstaigų vadovams – įskaitant ir kintamąją dalį) peržiūros teikia viceministras ir kancleris, atsižvelgdami į kuruojamos biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos (ne viešojo

administravimo įstaigų vadovams – įskaitant kintamąją dalį) intervalo vidurio santykį bei biudžetinės įstaigos turimą biudžetą:

Eil. Nr.	Pareiginės algos koeficiento (ne viešojo administravimo įstaigų vadovams – įskaitant kintamąją dalį) ir vidurio taško santykio intervalas	Pareiginės algos koeficiento (ne viešojo administravimo įstaigų vadovams – įskaitant kintamąją dalį) didinimo intervalas
1.	75 %–83 %	0,11–0,53
2.	84 %–92 %	0,11–0,45
3.	93 %–100 %	0,11–0,37
4.	101 %–108 %	0,11–0,29
5.	109 %–116 %	0,11–0,21
6.	117 %–125 %	0,11–0,13

20. Biudžetinių įstaigų vadovams, kurių tarnybinė veikla ar veikla yra įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių, gali būti nustatomas mažesnis darbo užmokestis. Siūlymą dėl konkretaus biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento (ne viešojo administravimo įstaigų vadovams – įskaitant kintamąją dalį) sumažinimo teikia pavaldžia įstaigą kuriojantis viceministras ar kancleris. Pareiginės algos koeficientas gali būti mažinamas taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnį pareiginės algos koeficientą, atsižvelgiant į biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos (ne viešojo administravimo įstaigų vadovams – įskaitant kintamąją dalį) intervalo vidurio santykį:

Eil. Nr.	Pareiginės algos koeficiento (ne viešojo administravimo įstaigų vadovams – įskaitant kintamąją dalį) ir vidurio taško santykio intervalas	Pareiginės algos koeficiento (ne viešojo administravimo įstaigų vadovams – įskaitant kintamąją dalį) 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

IV SKYRIUS PRIEMOKŲ MOKĖJIMO IR SKATINIMO TVARKA

21. Biudžetinės įstaigos vadovui gali būti mokamos priemokos:

Priemokos rūšis	Aprašymas	Priemokos dydis
21.1. Priemoka už papildomų užduočių atlikimą	Kai raštu pavedama atlikti papildomas užduoties ir dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos	Ne mažesnė nei 10 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.
21.2. Priemoka už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą	Kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme numatytas funkcijas neviršijant numatytos darbo laiko trukmės	Ne mažesnė nei 10 procentų pareiginės algos dydžio priemoka.

22. Biudžetinės įstaigos vadovui priemoka gali būti mokama ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos.

23. Nustatomų priemokų sumos dydis negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

24. 21.1 ir 21.2 papunkčiuose nurodytų priemonių konkretų dydį pasiūlo viceministras ir kancleris, įvertinę kuruojamų pavaldžių įstaigų vadovams pavestų atlikti funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį. Priemokos mokėjimas nutraukiamas, jei išnyksta jos skyrimo aplinkybės, arba pakeičiamas, kai pasikeičia aplinkybės, kurių pagrindu priemoka buvo skirta (sumažėja papildomo darbo krūvis, papildomų pareigų ar užduočių skaičius ir pan.).

25. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą biudžetinių įstaigų vadovai gali būti skatinami vadovaujantis VTĮ, DK, Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. liepos 19 d. nutarimu Nr. 1167 „Dėl Vienkartinių piniginių išmokų valstybės tarnautojams ir biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, skyrimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

26. Biudžetinių įstaigų vadovai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

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

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

26.3. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

26.4. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip vadovo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

26.5. padėka.

27. Priemokos ir piniginės išmokos skiriamos tik esant finansinėms biudžetinės įstaigos galimybėms, neviršijant biudžetinei įstaigai darbo užmokesčiui skirtų lėšų.

V SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, VIRŠVALANDINĮ DARBĄ

28. Už darbą poilsio dieną, švenčių dieną mokamas dvigubas biudžetinės įstaigos vadovo darbo užmokestis.

29. Už viršvalandinį darbą mokamas pusantro biudžetinės įstaigos vadovo darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas biudžetinės įstaigos vadovo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse biudžetinės įstaigos vadovo darbo užmokesčio dydžių užmokestis.

30. Biudžetinės įstaigos vadovo prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš Aprašo 28 ir 29 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

31. Darbo apmokėjimo sistema tvirtinama ir keičiama ministro įsakymu.

32. Biudžetinių įstaigų vadovams taikomos įstaigų vidiniuose teisės aktuose nustatytos socialinės ir kitos garantijos.

33. Su Aprašu supažindinami biudžetinių įstaigų vadovai.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos
ministerijos reguliavimo sričiai priskirtų
biudžetinių įstaigų (viešojo ir ne viešojo
administravimo) vadovų darbo apmokėjimo
sistemos aprašo
priedas

ĮSTAIGOS VADOVO PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALAI

Įstaigos vertinimo kriterijų įverčių suma	Įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientai (ne viešojo administravimo įstaigų vadovams – įskaitant kintamąją dalį)		
	MIN	MID	MAX
14–16	2,39	3,19	3,98
11–13	2,09	2,79	3,48
8–10	1,82	2,43	3,04
5–7	1,59	2,12	2,65
