

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos Vyriausybės
2023 m. nutarimu Nr.

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO REKOMENDACIJOS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijos (toliau – Rekomendacijos) nustato gaires bei kriterijus, pagal kuriuos formuojami valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos (toliau – įstaiga) valstybės tarnautojų pareigybių lygių struktūra, pareiginės algos koeficientų intervalai, mokamos priemokos, skatinama ir apdovanojama, nustatoma pareiginė alga atlikus valstybės tarnautojo tarnybinės veiklos vertinimą.

Rekomendacijos nėra privalomos. Įstaigoje gali būti nustatoma ir kitokia darbo apmokėjimo sistema, tačiau tik tokia, kuri neprieštarauja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo, Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis.

Įstaigų ir kitų biudžetinių įstaigų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, Rekomendacijų nuostatos *mutatis mutandis* gali būti taikomos tiek, kiek neprieštarauja Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymui.

2. Rekomendacijos parengtos vadovaujantis Valstybės tarnybos įstatymu, Darbo kodeksu, 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 ir taikomos tiek, kiek to nereglamentuoja kiti atskirų sričių įstaigų veiklą reglamentuojantys įstatymai.

Rekomendacijose vartojamos sąvokos atitinka Valstybės tarnybos įstatymo, Darbo kodekso sąvokas.

3. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Jeigu kolektyvinės sutarties nėra, darbo apmokėjimo sistemą nustato įstaigos vadovas ir paskelbia viešai įstaigos interneto svetainėje.

Prieš nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros Darbo kodekso nustatyta tvarka.

4. Įstaigos darbo apmokėjimo sistema apima:

- 4.1. darbo apmokėjimo principus, nurodytus Rekomendacijų 5 punkte;
- 4.2. įstaigos pareigybių grupavimo į pareigybių lygius taikomą būdą (-us);
- 4.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;
- 4.4. įstaigos pareigybių lygių struktūrą;
- 4.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;
- 4.6. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;
- 4.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką;

4.8. pareiginės algos koeficiento pakeitimo kitais, nei nurodyta Rekomendacijų 4.7 papunktyje, atvejais sąlygas ir tvarką;

4.9. įstaigos darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

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

II SKYRIUS ĮSTAIGOS PAREIGYBIŲ LYGIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS

6. Efektyviam darbo apmokėjimo sistemos veikimui ir valdymui užtikrinti įstaigoms yra tikslinga sukurti savo pareigybių lygių struktūrą.

7. Pareigybių darbo turinio analizė ir grupavimas į pareigybių lygius gali būti atliekamas dviem būdais:

7.1. vidinio palyginimo tarpusavyje būdu;

7.2. arba analitiniu-ekspertiniu būdu, naudojant atitinkamą (dažnai patentuotą) metodologiją.

Pareigybės vertinamos naudojant tam tikrus kriterijus, kurie turi kiekybines skales. Tokių pareigybių vertinimo metodologijų yra keletas ir joms dažniausiai atstovauja, taip pat atlieka atlyginimo rinkos tyrimus ar žmogiškojo kapitalo valdymo klausimais konsultuoja subjektai, kurie gali būti pasitelkiami Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo nustatyta tvarka.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į PAREIGYBIŲ LYGIUS VIDINIO PALYGINIMO TARPUSAVYJE BŪDU

8. Pareigybių grupavimas į lygius ir jų rangavimas nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį įstaigos vertės kūrimo grandinėje, t. y. vaidmenį realizuojant įstaigos veiklos tikslus.

9. Pareigybių lygių aibėje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama įstaigos vadovo pareigybė, o žemiausiam – pati paprasčiausia savo darbo turiniu pareigybė. Tarpinių pareigybių lygių skaičius gali skirtis priklausomai nuo konkrečiam pareigybės lygiui priskiriamų pareigybių darbo turinio skirtumų reikšmingumo, t. y. jei į atskirus pareigybių lygius grupuojamos pareigybės, kurių darbo turinys skiriasi mažiau reikšmingai, įstaigos pareigybių lygių struktūrą sudarytų daugiau lygių, (pvz., 20 ar daugiau) nei tuo atveju, jei į atskirus pareigybių lygius būtų grupuojamos pareigybės, kurių darbo turinys skirtųsi reikšmingiau.

10. Darbo apmokėjimo sistemos kūrimo tikslu pareigybės grupuojamos į skirtingus lygius pagal aiškiai suvokiamus jų skirtumus. Vėlesniuose darbo apmokėjimo sistemos kūrimo žingsniuose kiekvienam pareigybės lygiui nustatomas pareiginės algos koeficientų intervalas, kuris yra pakankamas atspindėti unikalių, net ir į tą patį lygį sugrupuotų, pareigybių darbo turinio skirtumus arba atspindėti konkrečioms pareigybėms keliamus kompetencijų ir atitinkamų gebėjimų reikalavimus.

11. Net ir grupuojant pareigybes į lygius pagal aiškiai suvokiamus kriterijus, pareigybių lygių skaičių lemia įstaigos dydis bei žemiausio pareigybių lygio pareigybės darbo turinio sudėtingumas: jei įstaiga yra didelė, turinti ir labai paprastų, ir kelis vadovaujamų pareigybių sluoksnius, pareigybių lygių struktūrą gali sudaryti, pavyzdžiui, 20 ar daugiau lygių. Jei įstaiga mažesnė ar paprasčiausia savo darbo turiniu pareigybė jau yra reikalinga aukštos kompetencijos, tai pareigybių lygių struktūrą gali sudaryti, pavyzdžiui, 7 ar mažiau lygių.

IV SKYRIUS PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

12. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus, siūlytina:

12.1. išlaikyti pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės;

12.2. taikyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus:

12.2.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

12.2.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės, kuri dalyvauja atliekant analizuojamą funkciją, faktinį atsakomybės poveikio lygį už laukiamą rezultatą;

12.2.3. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti valstybės tarnautoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos vykdomiems procesams bei siekiamiems tikslams;

12.2.4. profesinio darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių patirtis;

12.2.5. žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

12.2.6. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui, priklausantis nuo problemų lygio;

12.2.7. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pvz., užsienio kalbos mokėjimas, vairuotojo pažymėjimas ir pan.);

12.2.8. kitas (-i) įstatymuose nustatytas (-i) ir (ar) įstaigos pasirinktas (-i) pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus (-ai).

13. Rekomendacijų 12 punkte nurodyti pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai pasirinktinai įstaigoje taikomi atsižvelgiant į įstaigos, pareigybių veiklos specifiką.

14. Vertinant pareigybes neturėtų būti vertinami konkretaus valstybės tarnautojo gebėjimai ir jo darbo rezultatai. Siūlytina pareigybę vertinti kaip laisvą, t. y. neužimtą, ir apsibrėžti pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. Darbo krūvis paprastai nėra pareigybių grupavimo į lygius kriterijus. Vertinamos pareigybės, kurioms numatytas visas standartinės darbo dienos krūvis. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, į tai neturi būti atsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Darbo užmokesčio prasme darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Arba, jei kalbama apie

išskirtinius konkrečiau valstybės tarnautojo darbo rezultatus, tuomet tai veiklos vertinimo, priemonų skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

15. Pareigybėms grupuoti į lygius rekomenduojama steigti pareigybių lygių struktūros kūrimo darbo grupę (toliau – darbo grupė). Darbo grupę turėtų sudaryti žmoniškųjų išteklių valdymo sritį kuriojantys ir vadovaujantys valstybės tarnautojai, t. y. tie, kurie geriausiai supranta įstaigos veiklą ir jos funkcijas; taip pat rekomenduojama į darbo grupę įtraukti ir darbuotojų atstovus (ir (ar) profesinių sąjungų atstovus, jei tokios yra įstaigoje). Valstybės tarnautojai patys neturėtų dalyvauti diskusijose, kai analizuojamos ir lyginamos jų pačių pareigybės. Jie gali būti pakviesti pristatyti savo pareigybės darbo turinį, bet taikant gerąją praktiką reikalavimus pareigybėms nurodo joms vadovaujantis asmuo.

V SKYRIUS PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS

16. Pareigybių grupavimas atliekamas šiais žingsniais:

16.1. atskirų įstaigos struktūrinių padalinių (toliau – padalinys) pareigybės grupuojamos į lygius pagal darbo turinio kompleksumą, pradedant nuo paprasčiausių ir kylant aukštyn iki aukščiausio pareigybės lygio bei vadovaujantis nusistatytais pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijais;

16.2. skirtingų padalinių pareigybės lyginamos tarpusavyje; panašiausios pagal darbo turinio kompleksumą grupuojamos į vieną pareigybių lygį; atitinkamai koreguojamas pareigybių išdėstymas; vieno padalinio pareigybės gali būti sugrupuotos atsižvelgiant į smulkesnius darbo turinio kompleksumo skirtumus, kito padalinio pareigybės tarpusavyje skirsis didesniu darbo turinio kompleksumu; todėl skirtingų padalinių tame pačiame pareigybių lygyje sugretintos pareigybės ne visuomet bus palyginamos savo darbo turinio kompleksumu; darbo grupė pagal pareigybių arba jų darbo turinio skirtumus ir bendrumus skirtingų padalinių pareigybes paskirsto į bendrą pareigybių lygių sistemą; todėl gali tekti kai kurias pareigybes perkelti lygiu žemiau ar aukščiau, pavyzdžiui, kai kurias pareigybes, pirminiame rangavime priskirtas į skirtingus lygius, priskirti į tą patį pareigybių lygį, padarius išvadą, kad jos panašios ar kad jų darbo turinio kompleksumas skiriasi nedaug;

16.3. galutinė pareigybių lygių struktūra suformuojama atlikus pirmiau nurodytus žingsnius;

16.4. pareigybių lygių struktūra pristatoma ir aptariama ne tik darbo grupėje, bet papildomai ir visų vadovų komandoje, įtraukiant darbuotojų atstovus; įstaigos 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 nėra įstaigoje.

VI SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ INTERVALŲ NUSTATYMAS

17. Kiekvienam įstaigos pareigybės lygiui gali būti nustatoma pareiginės algos koeficientų minimali, maksimali ir vidurinė reikšmės (toliau – intervalo plotis).

18. Rekomenduojama, kad intervalo plotis sudarytų nuo +/-15 % iki +/-25 % intervalo vidurio reikšmės; intervalo plotis turi suteikti galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkrečioms valstybės tarnautojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus; intervalo plotis turi išlikti ne per didelis, kad būtų užtikrinti teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principai.

19. Žemiausio (pirmo) pareigybių lygio minimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka mažiausią įstaigoje valstybės tarnautojo turimą pareiginės algos koeficientą.

20. Aukščiausio pareigybių lygio maksimali pareiginės algos intervalo reikšmė atitinka įstaigos vadovui taikomą viršutinę koeficientų intervalo reikšmę, atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintus

valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius. Jei įstaigos vadovui pagal įstatymus nustatomas konkretus koeficientas, aukščiausio pareigybių lygio minimali ir vidurinė pareiginės algos koeficientų reikšmės nenustatomos, o maksimali pareiginės algos koeficiento reikšmė yra lygi įstatymuose nustatyto pareiginės algos koeficiento reikšmei.

21. Tarpinių pareigybės lygių pareiginės algos intervalų maksimalios ir minimalios reikšmės nustatomos išlaikant nuoseklų intervalo plotį ir intervalo didėjimą, kylant nuo žemesnių į aukštesnius pareigybės lygius.

22. Bet kuriuo atveju valstybės tarnautojo pareiginės algos minimalus koeficientas negali būti mažesnis nei nustatytas Valstybės tarnybos įstatymo 1 priede. Valstybės tarnautojo pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto Valstybės tarnybos įstatymo 2 priede. Respublikos Prezidento priimamų politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti Respublikos Prezidento kanceliarijos kanclerio pareiginės algos koeficiento, savivaldybės mero priimamų politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojų pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti savivaldybės mero pareiginės algos koeficiento. Nustatant valstybės tarnautojui maksimalų koeficientą, rekomenduojama neviršyti įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintus valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius.

23. Rekomenduojama įvertinti pareiginės algos koeficientų intervalų peržiūrėjimo ir pakeitimo poreikį pasikeitus darbo rinkos sąlygoms, įstatymuose nustatytoms minimalioms pareiginės algos koeficientų riboms bei įstaigai priskirtoms funkcijoms. Rekomenduojama vykdyti nuolatinę Viešojo valdymo agentūros ir kitų įstaigų viešai skelbiamo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio stebėseną, pasitelkti papildomą atlygio rinkos informaciją, segmentuotą pagal pareigybių funkcijas.

Pareiginės algos koeficientų intervalų reikšmių pokytis nesudaro pagrindo peržiūrėti darbo užmokesčio dydžius, išskyrus atvejus, kai pakeitus pareiginės algos koeficientų intervalus valstybės tarnautojui nustatytas pareiginės algos koeficientas tampa mažesnis už naujai nustatytą minimalią tai pareigybei pareiginės algos koeficiento ribą. Darbo užmokesčio dydžių keitimas priklauso nuo turimo darbo užmokesčio fondo galimybių. Intervalų reikšmės padeda teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principams užtikrinti ir kartu siekti, kad intervalas kuo labiau atlieptų siekiamybę mokėti darbo rinkos sąlygas atitinkantį darbo užmokestį.

24. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų valstybės tarnautojų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, įstatymų numatytais atvejais galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareiginių algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms galėtų būti nustatomas iki 100 procentų ar pan. didesnis maksimalus pareiginės algos koeficientas nei pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias šios pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis.

VII SKYRIUS PRIEMOKOS, SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

25. Rekomenduojama įstaigoje sudaryti objektyvių kriterijų, pagal kuriuos mokama priemoka, sąrašą, konkrečius skiriamų priemokų dydžius (dydžių intervalus) pagal atskirus kriterijus, priemokų sumavimo taisyklės ir kitas priemokų skyrimo sąlygas, kad būtų užtikrinti teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlyginimo už tokį patį ar lygiavertį darbą principai.

26. Rekomenduojama įstaigoje sudaryti atvejų, už kuriuos skatinama ar apdovanojama, sąrašą bei konkrečius skiriamų išmokų ar dovanų vertės dydžius (dydžių intervalus).

VIII SKYRIUS PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS, ATLIKUS VEIKLOS VERTINIMĄ

27. Įstaigoje gali būti įtvirtinami konkretūs dydžiai (dydžių intervalai) nustatant valstybės tarnautojui didesnę pareiginę algą, kai valstybės tarnautojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, ir mažesnę pareiginę algą, kai valstybės tarnautojo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių.

28. Rekomenduojama įstaigoje nustatyti skaičių ar procentą valstybės tarnautojų, kuriems būtų nustatyta didesnė pareiginė alga, įvertinus jų tarnybinę veiklą kaip viršijančią lūkesčius.

29. Valstybės tarnautojams, 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 valstybės tarnautojui nustatytas maksimalus pareiginės algos koeficientas pagal darbo apmokėjimo sistemą.

IX SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

30. Jei nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą valstybės tarnautojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija tai pareigybių grupei nustatytą didžiausią pareiginės algos koeficientą, darbo apmokėjimo sistemoje tam valstybės tarnautojui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, tol, kol valstybės tarnautojas eina tas pačias pareigas toje įstaigoje, arba tol, kol šiam valstybės tarnautojui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas pateks į tai pareigybių grupei nustatytą pareiginės algos koeficientų intervalą.
