

**DERINIMO PAŽYMA**  
**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS NUTARIMO „DĖL DARBO APMOKĖJIMO SISTEMOS NUSTATYMO REKOMENDACIJŲ**  
**PATVIRTINIMO“ PROJEKTO**

<b>Institucijos pavadinimas</b>	<b>Pastabos ir pasiūlymai</b>	<b>Argumentai, kodėl į pastabas ir pasiūlymus neatsižvelgta ar atsižvelgta iš dalies</b>
<p>Susisiekimo ministerijos 2023-08-28 raštas Nr. 2-3198</p>	<p>Atsižvelgiant į tai, kad įstaigos prieš pradėdamos pareigybių grupavimą į pareigybių lygius, privalės atsakingai pasirinkti vieną iš dviejų galimų Rekomendacijų 7 punkte nurodytų pareigybių darbo turinio analizės ir grupavimo į pareigybių lygius būdų, reikalinga detaliau reglamentuoti 7.2 papunktyje nurodytą „analitinį-ekspertinį būdą“, analogiškai kaip yra aprašytas 7.1 papunktyje nurodytas „vidinio palyginimo tarpusavyje būdas“, šiam būdui aprašyti yra skirtas Rekomendacijų III skyrius.</p> <p>Siekiant aiškesnio suvokimo, prašome papildyti rekomendacijas iliustratyviais pavyzdžiais, kaip didesnėje ir mažesnėje įstaigoje atrodo pareigybių grupavimas ir lygiai vidinio palyginimo tarpusavyje būdu ir analitiniu-ekspertiniu būdu.</p> <p>Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatyme reglamentuota, kad valstybės tarnautojų pareiginės algos koeficientai gali būti didinami tik kasmetinio ar neeilinio vertinimo metu, kai valstybės tarnautojo tarnybinė veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius ir kai yra įvertinta valstybės tarnautojų kompetenciją ir pasiekti veiklos rezultatai. Siūlytina atitinkamai patikslinti Rekomendacijų 23 punktą.</p> <p>Papildomai pažymėtina, kad praktikoje gali pasitaikyti nevienareikšmiškų situacijų, kai asmuo yra pareigybės lygmens intervalo apačioje. Kyla klausimas, ar tai nesukels įpareigojimo įstaigos vadovui vertinimo metu vertinti būtent tą asmenį, siekiant, kad intervalas kuo labiau atlieptų siekiamybę mokėti darbo rinkos sąlygas atitinkantį darbo užmokestį, tačiau nepaisant pasiektų veiklos rezultatų. Tai gali sukurti tam tikrus lūkesčius valstybės tarnautojams, esantiems intervalų apačioje būti</p>	<p><b>Neatsižvelgta.</b>  Pastebėtina, kad atlyginimo rinkos tyrimus atliekančios ar žmogiškojo kapitalo valdymo klausimais konsultuojančios bendrovės ar ekspertai įvertinti pareigybes taiko skirtingus metodus ir būdus, kurie dažnai yra patentuoti ir (ar) yra jų komercinė paslaptis, todėl Rekomendacijose to neįmanoma aprašyti.</p> <p><b>Neatsižvelgta.</b>  Vyriausybės strateginės analizės centras (STRATA) yra parengęs Valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos kūrimo gaires (<a href="https://vva.lrv.lt/lt/naujienos/valstybes-tarnautoju-ir-darbuotoju-dirbanciu-pagal-darbo-sutartis-darbo-apmokejimo-sistemos-kurimo-gaires">https://vva.lrv.lt/lt/naujienos/valstybes-tarnautoju-ir-darbuotoju-dirbanciu-pagal-darbo-sutartis-darbo-apmokejimo-sistemos-kurimo-gaires</a>), kuriose pateikiami pavyzdžiai.</p> <p><b>Neatsižvelgta.</b>  Atkreiptinas dėmesys, kad darbo užmokesčio sistema turėtų nustatyti <i>ne faktiškai dabar gaunamą darbuotojo užmokestį</i>, o konkrečiai pareigybei taikytiną darbo užmokesčio intervalą (minimalus, vidutinis, aukščiausias) pagal tos pareigybės svarbą siekiant įstaigos rezultatų. Toks pareigybės darbo užmokesčio intervalas leis darbuotojui ir (ar) pretendentui į pareigas realiai įsivertinti savo užmokesčio didėjimo perspektyvas.</p> <p>Atsakydami į pastabą dėl „motyvacijos“, pažymime, kad Rekomendacijų tikslas yra padėti įstaigoms susikurti darbo užmokesčio sistemas, o darbuotojų motyvaciją turėtų užtikrinti pati įstaiga savarankiškai.</p> <p>Darbuotojų lūkestį po veiklos vertinimo reglamentuoja Rekomendacijų VIII skyrius.</p>

	<p>vertinamiems ir kad ženkliai didėtų jų darbo užmokestis, nepaisant metinių veiklos rezultatų. Tuo tarpu šis reguliavimas gali sukelti ir atitinkamą demotyvaciją valstybės tarnautojams, kurie yra intervalų viršuje ar jei valstybės tarnautojo gaunamas darbo užmokestis viršija tai pareigybei nustatytą didžiausią pareiginės algos koeficientą. Minėtiems valstybės tarnautojams tarsi sukuriamas įspūdis, kad jų darbo užmokestis ir taip didelis ir nėra tikimybės, kad jis bus kada nors didinamas, nepaisant to, kaip kasmetinio ar neeilinio vertinimo metu bus valstybės tarnautojų kompetenciją ir pasiekti veiklos rezultatai.</p> <p>Pagal Teisėkūros pagrindų įstatymą ir Teisės aktų projektų rengimo rekomendacijas, patvirtintas Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2013 m. gruodžio 23 d. įsakymu Nr. 1R-298 „Dėl Teisės aktų projektų rengimo rekomendacijų patvirtinimo“ įstatymų įgyvendinamieji teisės aktai negali pakeisti paties įstatymo ir sukurti naujų bendro pobūdžio taisyklių, kurios savo galia konkuruotų su įstatymo normomis, taip pat negali praplėsti ar susiaurinti įstatymuose numatyto teisinio reguliavimo. Atsižvelgiant į tai, siūloma atsisakyti Rekomendacijų 27-29 punktų, atsižvelgiant į tai, kad valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimas, kriterijai ir vertinimo galima baigtis, skatinimo priemonės yra reglamentuotos Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatyme.</p>	<p><b>Neatsižvelgta.</b></p> <p>Pažymėtina, kad Valstybės tarnybos įstatymas numato galimybę kelti darbo užmokestį per tarnybinės veiklos vertinimą, t. y. tik per vertinimą. Todėl Rekomendacijų nuostatos dėl galimybės kilti darbuotojo darbo užmokesčiui per veiklos vertinimą neriboja, o priešingai – užtikrina įstatymo įgyvendinimą. Pastebėtina ir tai, kad Rekomendacijos yra rekomendacinio pobūdžio dokumentas.</p>
<p>Teisingumo ministerijos 2023-09-04 raštas Nr. (1.6 Mr) 2T-1031</p>	<p>Rekomendacijų projekto 18 punkte siūloma nustatyti, kad: „Intervalo plotis gali sudaryti nuo +/- 15% iki +/-25% ar pan. intervalo vidurio reikšmės. Intervalo plotis turi suteikti galimybę nustatyti pagrįstai skirtingą atlygį konkreitiems darbuotojams pagal jų individualias kompetencijas, patirtį ir rezultatus. Intervalo plotis turi išlikti ne per didelis, kad užtikrintume vidinį teisingumą, t. y. vienodas atlyginimas už tokį patį ar lygiavertį darbą.“ Kas nuspręs, kad ne per didelis? Ar neturėtų rekomendacijos bent kokių ribų nurodyti? Formuluoatė „Intervalo plotis gali sudaryti nuo +/- 15% iki +/-25% ar pan.“ stokoja aiškumo ir tas plotis gali būti bet koks.</p> <p>Vertinant Rekomendacijų projekto 21 punktą kyla klausimas, ar intervalas turi būti nuoseklus, pvz., 1 lygiui 0,6 - 0,8; 2 lygiui 0,9 - 1,2 (kinta per 0,2)</p>	<p><b>Atsižvelgta iš dalies.</b></p> <p>Formuluotė patikslinta, tačiau pažymėtina, kad Rekomendacijomis siekiama nustatyti gaires ir principus, bet nenorima įstaigų įsprausti į konkrečius rėmus – darbo apmokėjimo sistemos nustatymas yra pačios įstaigos reikalas. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad aukštėjant pareigybėms, intervalo plotis atitinkamai gali keistis (pvz., platėti) – tai priklauso nuo konkrečios įstaigos ar padalinio veiklos specifikos.</p> <p><b>Neatsižvelgta.</b></p>

	<p>ar turi vis didėti, pvz., 0,6 - 0,8 (kinta per 0,2); 0,9 - 1,4 (kinta per 0,5) ir t.t.? Kaip gali būti nuoseklus ir didėti vienu metu?</p> <p>Siūlytina įvertinti, ar tikslinga Rekomendacijų projekto 24 punkto paskutiniame sakinyje vartoti formuluotę „iki 100 procentų ar pan.“, nes tik įstatyme gali būti nustatyta (iš įstatymo nuostatų išplaukti) kiek konkrečiai (koku procentu) gali būti viršijamas pagal pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus apskaičiuotas didžiausias atitinkamos pareigybės pareiginės algos koeficiento dydis. Taip pat siūlytume įvertinti, ar 24 punkto nuostatos atitinka visą aprašomą sistemą, ar leidžia užtikrinti „vidinį teisingumą“, nes jeigu reikalingos išskirtinės kompetencijos ypač reikšmingoms funkcijoms vykdyti, galbūt tokia pareigybė turėtų būti įtraukta į visą sistemą ir būti pareigybių lygių viršuje, o ne daromos tam tikros išimtys.</p>	<p>Kaip ir minėta, aukštėjant pareigybėms intervalo plotis atitinkamai gali plėtimis (didėti) – tai priklauso nuo konkrečios įstaigos ar padalinio veiklos specifikos.</p> <p><b>Neatsižvelgta.</b> Pagal analogiją taikomos Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 3 dalies nuostatos. Išimtinių (t. y. vienetinių, itin retai pasitaikančių, nukrypstančių nuo normos, savo esme nesisteminių) pareigybių bandymas „per jėgą“ inkorporuoti į sistemą tik iškraipytų pačią sistemą.</p>
<p>Krašto apsaugos ministerijos 2023-09-12 raštas Nr. 12-01-1478</p>	<p>Rekomendacijų 1 punkte neapartas atvejis, kai pareiginė alga nustatoma priimant į darbą naują darbuotoją, todėl siūlome atitinkamai papildyti Rekomendacijas. Taip pat siūlome aptarti ir kitus Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme (toliau – VTĮ) numatytus atvejus – viršvalandinio darbo, darbo naktį, švenčių ar poilsio dienomis, visų rūšių budėjimo. Atsižvelgdami į tai, kad šio teisės akto tikslas yra reglamentuoti darbo apmokėjimo sistemą pinigine išraiška, o Rekomendacijų 1 punkte minimas darbuotojų skatinimas ir apdovanojimas, siūlome numatyti šį teisės aktą taikyti tik į darbo užmokesčio sąvoką įtrauktoms piniginiams išmokoms.</p> <p>Rekomendacijų 4 punktą siūlome papildyti pareiginių algų koeficientų nustatymo principais, taikytiniais į darbą priimant naujus darbuotojus, taip pat patikslinti 4.2 papunktį ir kituose punktuose vartojamas pareigybių lygių sąvokas, nes pagal VTĮ nuostatas pareigybės skirstomos į grupes. Rekomendacijų nuostatos leidžia manyti, kad VTĮ numatytą atitinkamą valstybės tarnautojų pareigybių grupę rekomenduojama skirstyti į smulkesnius lygius pagal įstaigos veiklos specifiką, tačiau siekiant išvengti panašaus šių principų taikymo siūlytina apsvaistyti pareigybių grupių lygių įvedimo tikslingumą, o Rekomendacijose numatyti</p>	<p><b>Neatsižvelgta.</b> Pažymėtina, kad priimamas naujas darbuotojas gali būti įvairių tipų, t. y. gali būti be jokios patirties ar su minimaliomis žiniomis, kompetencija, gali turėti ilgametę patirtį ir pan. Be to, dažnu atveju nauji darbuotojai priimami atsižvelgiant į rinkoje vyraujančias atlygio tendencijas. Todėl Rekomendacijose būtų sunku apibrėžti kokią nors taisyklę tokiam atvejui. Viršvalandinio darbo, darbo naktį, švenčių ar poilsio dienomis, visų rūšių budėjimo atlygis yra tiksliai reglamentuotas Darbo kodekse, todėl nuostatos nekartojamos.</p> <p><b>Neatsižvelgta.</b> Pažymėtina, kad naujo Valstybės tarnybos įstatymo ir buvo keliamas tikslas, kad įstaigos pačios galėtų įvertinti ir sudėlioti savo darbo užmokesčio sistemas, todėl visiems privalomų pareigybių lygių nustatymas prieštarautų šiam tikslui.</p>

	<p>pareiginės algos intervalus skirtingoms atitinkamų grupių pareigybėms pagal atitinkamo dydžio darbo užmokesčio nustatymo kriterijus.</p> <p>Atkreipiame dėmesį, kad Rekomendacijose neaptariamas biudžetinių įstaigų savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos vadovo vaidmuo siekiant įgyvendinti Rekomendacijų 5 punkte nurodytą vienodo atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą principą pavaldžiose biudžetinėse įstaigose. Sisteminiam šio principo įgyvendinimui užtikrinti siūlytina Rekomendacijose aptarti pavaldžių biudžetinių įstaigų darbo apmokėjimo sistemų derinimo su įstaigų savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos vadovu – asignavimų valdytoju procedūras. Priešingu atveju kyla rizika, kad tam pačiam asignavimų valdytojui pavaldžios įstaigos turės galimybę nusistatyti skirtingas darbo apmokėjimo sistemas (įskaitant ir pareiginės algos koeficientų dydžius už tokį patį ar vienodos vertės darbą), t. y. asignavimų valdytojas neturės įrankių jam pavaldžiose įstaigose užtikrinti vienodo atlygio už tokį patį ar vienodos vertės darbą principo įgyvendinimą.</p> <p>Atkreipiame dėmesį, kad Rekomendacijų II ir III skyrių pavadinimai bei jų punktų turinyje minimi pareigybių lygiai klaidina, nes VTĮ yra numatytos pareigybių grupės, siūlome tikslinti sąvokas ir atitinkamai sistemos kūrimo principus, kaip siūlome šio rašto 5 punkte.</p>	<p><b>Neatsižvelgta.</b> Žr. ankstesnę pastabą – kaip minėta, naujojo Valstybės tarnybos įstatymo tikslas ir buvo suteikti įstaigoms savarankiškumą nustatant darbo apmokėjimo sistemas.</p> <p><b>Neatsižvelgta.</b> VTĮ nustatytos pareigybių grupės ir įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatyti lygiai nebūtinai turi sutapti – tai priklauso nuo pačios įstaigos specifikos.</p>
<p>Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo 2023-09-12 raštas Nr. NP17-71(23)</p>	<p>Projekto 15 punkte įtvirtinta, kad pareigybių grupavimui į lygius rekomenduojama steigti pareigybių lygių struktūros kūrimo darbo grupę. Ją turėtų sudaryti personalo valdymo sritį kuriojantys ir vadovaujantys darbuotojai, t. y. tie kurie geriausiai supranta įstaigos veiklą ir jos funkcijas, taip pat rekomenduojama į darbo grupę įtraukti ir darbuotojų atstovus. Nagrinėjamu atveju turėtų būti pateikiama ne rekomendacija į darbo grupę įtraukti darbuotojų atstovus, tačiau prievolė. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 140 straipsnį, darbo apmokėjimo sistema yra derinama su darbuotojų atstovais atliekant konsultavimo ir informavimo procedūras.</p> <p>Projekto 16.3 punkte teigiama, kad grupuojant pareigybes į lygius nereikėtų vadovautis šiuo metu pareigybėse dirbančių darbuotojų gaunamu darbo užmokesčio dydžiu. Neaišku dėl kokių priežasčių nėra</p>	<p><b>Atsižvelgta iš dalies.</b> Atkreipiame dėmesį, kad Rekomendacijose siūloma darbuotojų atstovus įtraukti į darbo apmokėjimo sistemos kūrimą, t. y. į pirminį etapą. Darbo kodeksas bet koku atveju nustato derinimą su darbuotojų atstovais paskutiniame etape, t. y. jau parengus sistemą. Be to, pabrėžtina, kad aptariamas dokumentas yra Rekomendacijos, taigi jis nustato rekomendacijas.</p> <p><b>Neatsižvelgta.</b> Vertinant pareigybes yra vertinamos pačios pareigybės, bet ne jas užimančių asmenų darbo užmokestis tam tikru momentu.</p>

	<p>atsižvelgiama į esamą darbuotojų suskirstymą į tam tikrus lygius ir nustatytus koeficientus. Pažymėtina, kad viešojoje erdvėje žadama, kad darbuotojų atlyginimai nemažės, tačiau teisės aktuose nurodoma kitaip. Pagal esamas Projekto formuluotes bus darbuotojų, kurie bus perkelti į žemesnį lygį, dėl ko jiems galimai bus sumažintas darbo užmokestis.</p>	<p>Rekomendacijų 12.1 papunktis nustato, kad rekomenduojama išlaikyti pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumą nuo aukščiausios iki žemiausios pareigybių grupės.</p> <p>Taip pat pažymėtina, kad pagal darbo apmokėjimo sistemą darbuotojo užmokestis niekaip negalės mažėti. Darbo apmokėjimo sistema, nustatyti pareigybės pareiginės algos koeficientų intervalai leis darbuotojui matyti savo darbo užmokesčio didėjimo perspektyvas.</p>
<p>Užsienio reikalų ministerijos 2023-09-14 raštas Nr. (19.3.1E)3-5207</p>	<p>Atsižvelgdami į tai, kad valstybės tarnyboje pareigybės, jų pavadinimai, veiklos specifika ir jų aprašymai yra unifikuoti, siūlytume pateikti pavyzdžius, kaip turėtų būti grupuojamos pareigybės pagal pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus, pateiktus projektu tvirtinamų Darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijų (toliau – rekomendacijos) 12.2 papunktyje.</p>	<p><b>Neatsižvelgta.</b></p> <p>Pažymėtina, kad kiekvienoje įstaigoje pareigybių darbo turinys skiriasi, todėl būtų neįmanoma ir netikslinga pateikti unifikuotų pavyzdžių – tą ir turėtų padaryti pačios įstaigos, kurdamos savo darbo apmokėjimo sistemas.</p>