

**LIETUVOS RESPUBLIKOS
BIUDŽETINIŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO IR KOMISIJŲ NARIŲ
ATLYGIO UŽ DARBĄ ĮSTATYMO NR. XIII-198 1, 5 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR
ĮSTATYMO PAPILDYMO 3 PRIEDU
ĮSTATYMAS**

2026 m. d. Nr.
Vilnius

1 straipsnis. 1 straipsnio pakeitimas

Papildyti 1 straipsnį 4 dalimi:

„4. Šio įstatymo nuostatos suderintos su Europos Sąjungos teisės aktais, nurodytais įstatymo 3 priede.“

2 straipsnis. 5 straipsnio pakeitimas

Pakeisti 5 straipsnio 5 dalį ir ją išdėstyti taip:

„5. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje **ir ji taikoma visiems biudžetinės įstaigos darbuotojams.** Jeigu nėra ~~ta~~ darbo apmokėjimo sistemą nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą privalo nustatyti ir padaryti ją prieinamą susipažinti visiems darbuotojams biudžetinės įstaigos vadovas. **Prieš darbo apmokėjimo sistemos nustatymą ar keitimą biudžetinės įstaigos vadovas Darbo kodekso nustatyta tvarka turi atlikti informavimo ir konsultavimo procedūras. Darbo apmokėjimo sistema viešai skelbiama biudžetinės įstaigos interneto svetainėje.** Darbo apmokėjimo sistema nustatoma atsižvelgiant į Vyriausybės tvirtinamas patvirtintas darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas. Darbo apmokėjimo sistemoje atsižvelgiant į šio įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas, detalizuojami biudžetinės įstaigos pareigybių sąraše esančių pareigybių pareigybės, esančios biudžetinės įstaigos pareigybių sąraše, turi būti suskirstytos į pareigybių lygmenis (pakopas) pagal objektyvius ir lyties požįrių neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinį, protinį ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas (darbo aplinka, intensyvumas, rizika, fiziniai ir psichologiniai veiksniai), ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Pareigybės, kurioms priskirtas toks pats ar vienodos vertės darbas, kaip jis apibrėžtas Darbo kodekso 140 straipsnyje, priskiriamos tam pačiam pareigybių lygmeniui (pakopai). Darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo nuostatas, pagal objektyvius ir lyties požįrių neutralius kriterijus (darbo patirtį, išsilavinimą, veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir savarankiškumo lygį, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einant pareigas, turėjimą, darbo sąlygas ar kitus kriterijus) turi būti nustatyti kiekvieno pareigybių lygmens (pakopos) arba kiekvienos pareigybės pareiginės algos koeficiento, viršijančio koeficientų, viršijančių šio įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, konkrečių pareigybių pareiginės algos koeficientų intervalai, taip pat dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis yra numatyta), piniginių išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir

tvarka, darbo užmokesčio didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais darbuotojo veiklos rezultatais, aukštesnėmis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka. Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija nustato savo jos valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą; ~~jeje detalizuojami, kurioje biudžetinių įstaigų vadovų pareigybės turi būti suskirstytos į pareigybių lygmenis (pakopas) pagal objektyvius ir lyties požiūriu neutralius kriterijus, apimančius įgūdžius (įskaitant įgūdžius, susijusius su bendravimu, bendradarbiavimo įgūdžiais, konfliktų sprendimu, gebėjimu dirbti su kitais žmonėmis ir svarbius atliekant darbo funkciją), kvalifikaciją, pastangas (fizinių, protinių ir emocinių resursų kiekis, reikalingas užduotims pagal pareigybės aprašymą atlikti), atsakomybę, darbo sąlygas, biudžetinės įstaigos veiklos pobūdį, jos dydį, veiklos ir sprendimų galiojimo ribas, ir, jei tikslinga, kitus svarbius kriterijus. Šioje darbo apmokėjimo sistemoje taip pat turi būti nurodyti objektyvūs, lyties požiūriu neutralūs biudžetinės įstaigos vadovo pareigybės pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (biudžetinės įstaigos veiklos pobūdis, jos dydis, jos veiklos ir sprendimų galiojimo ribos ar kiti kriterijai darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ir žinių, svarbių einant pareigas, turėjimas, darbo sąlygos ir kt.) ir, atsižvelgiant į juos, nustatomi nustatyti pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai (minimali ir maksimali intervalų riba), taip pat priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir jos skyrimo tvarka (jeigu tokia darbo užmokesčio sudedamoji dalis yra numatyta), piniginių išmokų dydžiai, jų skyrimo atvejai (už atliktą darbą ar siekiant paskatinti) ir tvarka, darbo užmokesčio didinimo (darbdavio sprendimas, susijęs su geresniais biudžetinės įstaigos vadovo veiklos rezultatais, aukštesnėmis kompetencijomis, didesne patirtimi ir kt.) kriterijai ir tvarka. Prieš biudžetinės įstaigos vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, Darbo kodekso nustatyta tvarka turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros.“~~

3 straipsnis. Įstatymo papildymas 3 priedu

Papildyti Įstatymą 3 priedu:

„Lietuvos Respublikos
biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo
apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo
3 priedas

ĮGYVENDINAMI EUROPOS SĄJUNGOS TEISĖS AKTAI

2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970 kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas.

_____“.

4 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas

1. Šis įstatymas, išskyrus 2 straipsnį, šio straipsnio 2, 3 ir 4 dalis, įsigalioja 2026 m. birželio 7 d.

2. Lietuvos Respublikos Vyriausybė iki 2026 m. birželio 6 d. priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus.

3. Biudžetinės įstaigos vadovas iki 2026 m. birželio 6 d. peržiūri darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą ir prireikus ją pakeičia, laikydamasis šio įstatymo 2 straipsnyje išdėstytoje Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalyje nustatytos tvarkos.

4. Biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija iki 2026 m. birželio 6 d. peržiūri jos valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą ir prireikus ją pakeičia, laikydamasi šio įstatymo 2 straipsnyje išdėstytoje Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalyje nustatytos tvarkos.

5. Šio įstatymo 2 straipsnyje išdėstytos Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 5 dalies nuostatos dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatytos kolektyvinėje sutartyje taikymo visiems biudžetinės įstaigos darbuotojams taikomos nuo 2026 m. birželio 7 d. sudarant naujas ar keičiant galiojančias kolektyvines sutartis.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

Respublikos Prezidentas