

PASIŪLYMAS DĖL MINIMALIŲ KOEFICIENTŲ KOREGAVIMO (nuo 2026-01-01)

Siūlome Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientus ir darbuotojų minimalius pareiginės algos koeficientus keisti taip kad jautriausia darbuotojų grupė – specialistai ir kvalifikuoti darbuotojai – būtų priartinti prie koeficiento 1,00, o vadovaujantiems specialistams būtų neleidžiamas mažėjimas; taip apsaugant konkurencingumą augančioje darbo rinkoje ir kainų aplinkoje.

Pasiūlymas esant baziniam dydžiui 1 785,4 EUR)

Pareigybė	Lygis	Siūlomas minimalūs pareiginės algos koeficientai
Specialistas	A	1,30
Specialistas	B	1,15
Kvalifikuotas darbuotojas	C	1,00

Struktūrinio padalinio vadovas (A): dabartiniame projekte koeficientas mažėtų, todėl siūloma nustatyti MIN ne mažesnę kaip 1,15, su tiksline riba iki 1,60.

Struktūrinio padalinio vadovo pavaduotojas (A): dabartiniame projekte koeficientas mažėtų, todėl siūloma MIN ne mažesnę kaip 1,15, su tiksline riba iki 1,45.

Pareigybė	Siūlomas minimalūs pareiginės algos koeficientai	Tikslinė riba
Struktūrinio padalinio vadovas (A)	1,15	1,60
Struktūrinio padalinio vadovo pavaduotojas (A)	1,15	1,45

Pritariame kitiems, pateiktiems pasiūlymams, keisti Biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientus ir darbuotojų minimalius pareiginės algos koeficientus.

2.

Kodėl tai būtina (argumentai)

1. Jautri grupė. Specialistai ir kvalifikuoti darbuotojai yra rinkos „susiaurėjimo“ taškas: jie greičiausiai migruoja į darbo rinką, kai grindys (min.) per žemos. Koef. 1,00 kvalifikuotam darbuotojui ir padidinimai specialistams staigiai mažina išėjimų riziką ir brangiai kainuojančią kaitą.
2. Ryšys su MMA. 2026 m. numatomas MMA augimas reiškia, kad žemiausi tarifai, palikti žemiau 1,00, susispaus su MMA ir taps nepatrauklūs (ypač C ir B lygiai). Priartinimas prie 1,00 ir >1,00 sukuria tvarią atsvarą MMA didėjimui.
3. Vidutinio DU augimas. Rinkoje vidutinis darbo užmokestis didėja, todėl vidiniai minimumai turi artėti prie mūsų vidurkių, kitaip mažiausiai apmokami atsilieka ir auga vidinė nelygybė bei demotyvacija. Siūlomi dydžiai (Spec. A 1,30; Spec. B 1,15; C 1,00) priartina prie mūsų vidurkių ir stabilizuoja struktūrą.
4. Kainų aplinka. Numatomas kainų didėjimas 2026 m. mažina realų mažiausiai apmokamų darbuotojų atlygį. Grindų kėlimas apsaugo perkamąją galią, ypač jautriausiuose segmentuose.
5. Vadovaujantiems specialistams (vadovams ir pavaduotojams) negalime leisti mažėjimo: siūlomos ribos 1,15–1,60 ir 1,15–1,45 išlaiko aiškią hierarchiją virš specialistų ir saugo valdymo kokybę.
6. Apatinės grandies pakėlimas be aiškių ribų vadovams sukeltų susispaudimą su vadovaujančiomis pareigomis. Todėl siūlomos intervalinės ribos vadovams/pavaduotojams (nuo 1,15 iki 1,60/1,45) – jos užtikrina atotrūkį nuo specialistų A/B minimumų.

Laukiami rezultatai

1. Tvarus atlygio augimas „nuo apačios“
Naujos „grindys“ (Spec. A 1,30; Spec. B 1,15; C 1,00) sukuria ilgalaikę, prognozuojamą bazę, kuri automatiškai atspari MMA didėjimui ir vidutinio DU augimui. Taip išvengiama šuolių, nenumatytų korekcijų, kurios brangiai kainuoja biudžetui ir reputacijai.
2. Mažesnis atotrūkis nuo MMA ir rinkos vidurkio
Priartinimas prie 1,00 ir virš jo sumažina susispaudimą tarp siūlomų koef. ir MMA, o taip pat sumažina atotrūkį nuo rinkos vidurkio. Rezultatas – aiškesnė, teisingesnė atlygio struktūra, mažiau nepagrįstų skirtumų tarp panašių pareigų.
3. Realios perkamosios galios apsauga infliacijos sąlygomis
Kainoms kylant, žemiausi koeficientai labiausiai praranda vertę. Padidintos „grindys“ apsaugo jautriausią grupę (Specialistus ir Kvalifikuotus darbuotojus) nuo realaus atlygio nuvertėjimo ir mažina socialinės rizikos veiksnį organizacijoje.
4. Mažesnė darbuotojų kaita ir greitesnis užpildymas
„Grindų“ pakėlimas labiausiai veikia segmentus, kuriuose kaita didžiausia. Tikėtinas mažesnis išėjimų skaičius, trumpesnė atrankų trukmė ir mažesnės kaitos sąnaudos (atranka, adaptacija, prastovos).
5. Aiški ir valdoma biudžeto trajektorija
Vienareikšmė taisyklė (nauji min. koeficientai) leidžia tiksliai planuoti metinį poreikį.
6. Stabilumas, kai koeficientai ilgą laiką nekeičiami
Net ir esant ilgesniam „nekaitos“ periodui, naujos „grindys“ yra pakankamai aukštos, kad išlaikytų konkurencingumą: jos išlaiko atotrūkį nuo MMA, neatsilieka nuo vidutinio DU ir nepraranda vertės infliacijos sąlygomis.
7. Matavimo rodikliai (per 6–12 mėn.)
 - Kaita jautriausiose grupėse mažėja (tikslas: –15–25 %).
 - Atlygio medianų/vidurkių atotrūkis nuo rinkos sumažėja (tikslas: –10–20 %).
 - Užpildymo trukmė į Spec. B/C ir Spec. A pareigas trumpėja.
 - Vidaus pasitenkinimo indeksas žemiausiuose lygiuose auga.

Trumpai: šis modelis tvariai **įtvirtina „grindis“**, susieja jas su **MMA ir vidutiniu darbo užmokesčiu** bei bendra **rinkos dinamika**, ir **sumažina atotrūkį** tarp mūsų minimų ir realios rinkos.

