



LIETUVOS RESPUBLIKOS
VYRIAUSYBĖS KANCELIARIJA
2019-02-04 Nr. G-1350

LIETUVOS PROFESINĖ SĄJUNGA „SOLIDARUMAS“

Kodas 290806370; Ulonų 5, LT-08240 Vilnius; tel.370 5 2621743 faksas 370 5 213 3295
www.lps.lt; el.paštas: info@lps.lt; solidarumas.lt@gmail.com

Ministrui Pirmininkui gerb. Sauliui Skverneliui

2019-01-31 Nr.10-021

Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ siūlymai dėl tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimų didinimo

Daugumos viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimai yra susieti su baziniu pareiginės algos dydžiu, kuris 2008 m. buvo sumažintas 8,45% ir iki šio neatstatytas, nors biudžeto pajamos be europinės paramos nuo išaugo milijardu, nuo 5.710 mlrd. eurų (2008 m.) iki 6,770 mlrd. eurų (2018 m.) t. y. 18.5% . Tuo tarpu Lietuvos BVP per dešimtmetį išaugo beveik 50% ir augs toliau.

Todėl būtina nuo 2020 m., o ne per dvejus metus, atstatyti bazinį pareiginės algos dydį, kuris buvo 2008 m, sumažintas.

Būtina subalansuoti atlyginimų viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimo sistemą, kurią išbalansavo pastaraisiais metais metais nevienodai didinti įvairių viešojo sektoriaus šakų darbuotojų atlyginimai, o po to laipsniškai pasiekti, kad viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimai grįžtų į tas proporcijas su privataus sektoriaus darbuotojų atlyginimais, kurios buvo 2007-2008 m., nes nuo 2008 m. vidutinis mėnesinis atlyginimas išaugo virš 40%, o infliacija – virš 12%.

Norint depolitizuoti ir užtikrinti tvarų viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimo didinimą, būtina jį susieti su objektyvia jo paskaičiavimo metodika, už pagrindą paimant ekonomisto Justo Mundeikio pateiktą skaičiavimo metodiką

Būtina indeksuoti viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimus, susiejant juos su numatoma kitų metų infliacija ir realaus vidutinio mėnesinio atlyginimo prognozėmis kitiems metams arba realaus BVP augimu.

Kadangi viešajame sektoriuje dirba tik kvalifikuoti darbuotojai, minimalus šio sektoriaus darbuotojų atlyginimas negali būti mažesnis nei 5 pareiginės bazinės algos koeficientai, o ne 3,4, kurie yra lygūs minimaliam mėnesiniam atlyginimui ir negali būti mažesni nei 60% vidutinio mėnesinio Lietuvos darbuotojų atlyginimo.

Būtina pasiekti, kad Lietuvos BVP perskirstymas per biudžetą būtų ne vienas iš mažiausių, o pasiektų Europos Sąjungos vidurkį.

Svarstant tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimų didinimo strategiją, būtina laikytis jau esamų pasirašytų šakinių susitarimų su profesinėmis sąjungomis.

Nepradėjus įgyvendinti šių pasiūlymų tvarus viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimų augimas nebus užtikrintas, viešajam sektoriui toliau trūs darbuotojų, nes atlyginimai privačiame sektoriuje augs sparčiau, o viešųjų paslaugų kokybė kris, nes geriausi darbuotojai eis dirbti į privatų sektorį.

Pirmininkė

Kristina Krupavičienė

LIETUVOS SOCIALDEMOKRATŲ FRAKCIJOS PASIŪLYMAI SPRENDŽIANT ILGALAIKĮ TVARŲ VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO FINANSAVIMĄ

V SKYRIUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO GERINIMO SIŪLYMAI

77. Ilgalaikiam tvariam viešojo sektoriaus finansavimui užtikrinti, 2020 metais pasiekti mokesčių perskirstymą nuo BVP 32 proc., o 2022 metais pasiekti EBPO vidurkį 34 proc.

77.1 Šiame Strategijos skyriuje pateikiami siūlymai viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo gerinimui 2020 metams ir vėlesniam laikotarpiui iki 2025 metų: dėl bazinio dydžio didinimo, dėl mažiausių pareiginių algų didinimo, dėl atskirų sektorių darbuotojų darbo užmokesčio didinimo, bendros priemonės, taikytinos visam viešajam sektoriui bei atskirų sektorių darbuotojų darbo užmokesčio didinimui, taip pat kiti darbo apmokėjimo gerinimo siūlymai, siejant juos su sektoriniais veiklos rodikliais ir vykdomomis struktūrinėmis reformomis.

78. Dėl bazinio dydžio:

78.1. per 2 metus (2020-2021 m.) atstatyti iki ekonominės krizės buvusį bazinį dydį (183 eurai), ~~konkretų dydį kiekvienais metais siekti suderėti nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje (preliminarus lėšų poreikis 2 metams – apie 200 mln. eurų);~~ **2020 m. nustatyti 180 eurų, 2021 m. – 183 eurų.**

78.2. atstačius iki ekonominės krizės buvusį bazinį dydį, kasmet didinti bazinį dydį **nemažiau nei praeitų metų infliacijos lygis (kainų indeksas). 2 proc.** (nepriklausomai nuo infliacijos dydžio); Paliekant teisę nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje išsiderėti didesnį bazinio dydžio augimą, tačiau šio dydžio bendra suma su minėtais 2 proc. negalėtų būti didesnė nei praėjusių 2 metų ir prognozuojamas einamųjų metų šalies VDU augimo vidurkis, įvertinus praėjusių 2 metų ir prognozuojamą einamųjų metų šalies ūkio produktyvumo augimo vidurkį (t.y. jeigu šalies VDU prieaugis būtų spartesnis nei šalies ūkio produktyvumo augimas, maksimaliai išsiderėtas bendras tų metų bazinio dydžio augimas negalėtų būti didesnis nei produktyvumo augimo vidurkis). Indeksavimo schema nebūtų taikoma ekonominės recesijos sąlygomis. Bazinis dydis galėtų būti mažinamas tik išimtiniais atvejais, kai iš esmės pablogėja valstybės ekonominė ir finansinė būklė.

79. Dėl mažiausių pareiginių algų didinimo:

79.1. Siekiant mažinti disproporcijas tarp skirtingų lygių (A, B, C), skirtingų grupių pareigybių pareiginės algos koeficientų, užtikrinti, kad už aukštesnės kvalifikacijos darbą būtų mokamas didesnis darbo užmokestis, mažinti darbo užmokesčio atotrūkį tarp vadovaujančių ir žemesnes pareigas einančių darbuotojų ir siekiant atitikti Europos socialinės chartijos nuostatas dėl minimalaus darbo užmokesčio: padidinti mažiausius kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos koeficientus, kad

2020 m. mažiausia kvalifikuoto darbuotojo pareiginė alga (jos pastovioji dalis) sudarytų ne mažiau kaip ~~50~~ **60** proc. einamųjų metų šalies VDU (preliminarus lėšų poreikis apie 23 mln. eurų) ir padidėtų pareiginės algos koeficientų skirtumai tarp skirtingų lygių, grupių pareigybių (sumažėtų „persidengimai“), ir vėliau pareiginės algos koeficientus laipsniškai didinti siekiant, kad 2025 m. mažiausia kvalifikuoto darbuotojo pareiginė alga (jos pastovioji dalis) sudarytų ne mažiau kaip ~~60~~ **70** proc. einamųjų metų šalies VDU ir proporcingai padidėtų skirtingų lygių, grupių darbuotojų pareigybių minimalūs koeficientai bei tam tikru procentu (10-15 proc.) padidėtų ir maksimalūs skirtingų lygių, grupių darbuotojų pareigybių koeficientai;

79.2. Konkretūs pasiūlymai dėl koeficientų nustatymo galėtų būti numatomi nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, vėliau sutartus dydžius įtvirtinant Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatyme, prireikus ir kituose įstatymuose.

81. Dėl darbo užmokesčio skirtumo mažinimo tarp vadovų ir žemesnes pareigas einančių darbuotojų – nustatyti, kad didžiausias leistinas darbo užmokesčio skirtumas tarp viešojo sektoriaus įstaigos vadovo ir toje įstaigoje dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio vidurkio neturėtų **2021 m.** viršyti 5 kartų, o **iki 2025 m. darbo užmokesčio skirtumas neturėtų viršyti 4 kartus**.

82. Dėl pareiginės algos kintamosios dalies dydžio – atsižvelgiant į tai, kad šalia pastoviosios pareiginės algos dalies darbuotojams gali būti mokama kintamoji dalis, kuri turi būti išimtinai skatinamoji ir skiriama už pasiektus darbo rezultatus, tikslinga pareiginės algos kintamąją dalį **iki 2021 m.** sumažinti nuo 50 proc. iki 30 proc. (atitinkamai padidinant pareiginės algos koeficientų viršutinės ribas) bei užtikrinant, kad šios įstatyminės nuostatos įsigaliojimo metu nei vienam darbuotojui, kuriam buvo nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, nesumažėtų jo gaunamas darbo užmokestis.



LIETUVOS SVEIKATOS APSAUGOS DARBUOTOJŲ PROFESINĖ SAJUNGA

J.Jasinskio 9-205, LT-01112, Vilnius, tel. (8-5) 24 97 441,
faks.(8-5) 24 96 809, el. p. lsadps@lsadps.com, http://www.lsadps.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 190776912

LR Vyriausybės Ilgalaikio tvaraus viešojo
sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio
finansavimo iki 2025 metų strategijos
projektui parengti komisijai

2019-03-12

Nr. S- 18- (01-19)

DĖL PASTABŲ STRATEGIJOS PROJEKTUI

Siunčiame pastabas dėl „Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos“ 80.2.1. pirmame sakinyje išbraukti „gydytojams ir slaugytojams“ ir vietoj jų įrašyti „asmens sveikatos priežiūros specialistams“.

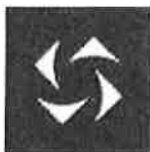
80.2. sveikatos apsaugos sektoriuje:

80.2.1. 2020 m. įgyvendinti LNSS šakos kolektyvinės sutarties ir jau pasiektų susitarimų nuostatas dėl darbo užmokesčio asmens sveikatos priežiūros specialistams didinimo – siekti, kad gydytojų VDU (bruto) 2020 m. antro pusmečio pradžioje būtų ne mažesnis kaip 3250 eurų, slaugytojų VDU (bruto) – ne mažesnis kaip 1625 eurų. Ateityje išlaikyti tvarią darbo užmokesčio gydytojams ir slaugytojams didinimo proporciją iki 2025 m. užtikrinant vidutinį 3 VDU dydžio darbo užmokestį gydytojams ir 1,5 VDU – slaugytojams skaičiuojant nuo einamųjų metų VDU. Darbo užmokesčio ir VDU santykio augimo spartą sieti su įgyvendinamais sveikatos apsaugos sistemos struktūriniais ir efektyvumo pokyčiais. Didėjant gydytojų darbo užmokesčiui, sistemiškai turi būti peržiūrimi ir gydytojų rezidentų pareiginės algos koeficientai;

Pagarbiai,

Pirmininkė

Aldona Baublytė



LIETUVOS
PROFESINIŲ
SAJUNGŲ
KONFEDERACIJA

LIETUVOS RESPUBLIKOS
VYRIAUSYBĖS KANCELIARIJA
J. Jasinskio 9, LT-01112, Vilnius, 2019-03-14, Nr. G-2862
tel. (8 5) 2496921, el.p. info@lpsk.lt, www.lpsk.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre,
įm.kodas 195752790

Lietuvos Respublikos Ministrui Pirmininkui
Sauliui Skverneliui

2019-03-14 Nr. 39

DĖL PASIŪLYMŲ IR PASTABŲ ILGALAIKIO TVARAUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO FINANSAVIMO IKI 2025 METŲ STRATEGIJOS PROJEKTUI

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (toliau–LPSK), siekdama užtikrinti konstruktyvų ir prasmingą Lietuvos Respublikos Vyriausybės sudarytos komisijos „Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos projektui parengti“ (toliau – Komisija) darbą bei įgyvendinti pagrindinį komisijos tikslą – didinti viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčių, išnagrinėjo 2019 m. kovo 4 d. pateiktą „Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategiją“ (toliau – Strategija) ir teikia savo pasiūlymus ir pastabas Strategijai tobulinti:

1. Atsižvelgiant į tai, kad Strategija apima darbo užmokesčio finansavimą iki 2025 metų, LPSK kelia pagrįstą abejonę dėl Strategijos teisinės reikšmės ir sutartų priemonių testinumo po 2020 m. Seimo rinkimų. Objektyviai vertinant tai, kad pasikeitus Lietuvos Respublikos Vyriausybei ankstesnių vyriausybių pradėti darbai nėra tęsiami, išskyrus išsipareigojimus pagal tarptautines sutartis, LPSK siūlytų rengti ne abstrakčią Strategiją, o susitarimus įforminti kaip konkrečių teisės aktų pakeitimus, numatant atskirų išsipareigojimų įsigaliojimo datas, suformuoti pakeitimų paketą ir teikti Lietuvos Respublikos Seimui ar kitoms atitinkamų sprendimo priėmimo teisę turinčioms institucijoms. Konkrečių siūlymų neiforminus kaip teisės aktų nuostatų, Strategijos terminas iki 2025 m. yra nepriimtinas, atsižvelgiant į tai, kad už Strategijos įgyvendinimą atsiskaitys Seimas, kuris bus išrinktas 2024 m. LPSK siūlo sistemškai visoje Strategijoje bei jos pavadinime numatyti 2020 metus, kaip galutinį terminą, kadangi tai yra paskutiniai metai, kuriais šiuo metu veikianti Vyriausybė gali priimti ir įgyvendinti priimtus išsipareigojimus.

2. Atsižvelgiant į tai, kad atskiruose sektoriuose yra pasirašytos šakos kolektyvinės sutartys, LPSK atkreipia dėmesį, kad Strategijoje pateikiami siūlymai negali bloginti kiekviename atskirame sektoriuje sulytų šalių išsipareigojimų. Kaip atspirties tašką deryboms, LPSK laiko sektorių kolektyvinėse sutartyse sulytas nuostatas.

2.1. Strategijos 80.1.2. punktas numato ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo mokytojų darbo užmokesčių didinti palaipsniui, siekiant panaikinti atotrūkį nuo bendrojo ugdymo mokytojų darbo užmokesčio. Atkreiptinas dėmesys, kad 2017 m. lapkričio 22 d. pasirašytos Lietuvos švietimo ir mokslo kolektyvinės sutarties Nr. S-631 8.7. p. šalys susitarė ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogų atlyginimus sulyginti su bendrojo ugdymo mokyklų mokytojų darbo užmokesčiu iki 2020 m.

2.2. Vadovaujantis 2018 m. rugpjūčio 31 d. pasirašytos Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. 2/3-133 naudojamomis sąvokomis, Strategijos 80.2.1. punktas taisytinai sekančiai:

„8.2.1. 2020 m. įgyvendinti LNSS šakos kolektyvinės sutarties ir jau pasiektų susitarimų nuostatas dėl darbo užmokesčio ~~gydytojams ir slaugytojams~~ **asmens sveikatos priežiūros specialistams** didinimo – siekti, kad gydytojų VDU (bruto) 2020 m. antro pusmečio pradžioje būtų ne mažesnis kaip 3250 eurų, slaugytojų VDU (bruto) – ne mažesnis kaip 1625 eurų. Ateityje išlaikyti tvarią darbo užmokesčio gydytojams ir slaugytojoms didinimo proporciją iki 2025 m. užtikrinant vidutinį 3 VDU dydžio darbo užmokesčių gydytojams ir 1,5 VDU slaugytojams, skaičiuojant nuo einamųjų metų VDU. Darbo užmokesčio ir VDU santykio augimo spartą sieti su įgyvendinamais sveikatos apsaugos sistemos struktūriniais ir efektyvumo pokyčiais. Didėjant gydytojų darbo užmokesčiui, sistemiškai turi būti peržiūrimi ir gydytojų rezidentų pareiginės algos koeficientai.“

3. Strategijos V skyriaus 78.1 punktas numato, kad per 2 metus, t.y. iki 2021 m. bus atstatytas iki ekonominės krizės buvęs bazinis dydis (183 eurai), o konkretus bazinis dydis suderamas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Šis punktas nepriimtinas dviem aspektais:

1) Bazinio dydžio atstatymas į iki ekonominės krizės buvusį lygį yra nediskutuotinas ir tai negali būti derybų ar susitarimų objektu, kadangi tai yra Valstybės pareiga apibrėžta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Konstitucinis Teismas dar 2010 m. balandžio 20 d. sprendime pažymėjo, kad nebelikus itin sunkios ekonominės, finansinės padėties turi būti vėl taikomi iki šios padėties susidarymo valstybėje buvę nustatyti atlyginimų dydžiai; kad iš konstitucinio biudžetinių metų instituto įstatymų leidėjui kyla pareiga svarstant bei tvirtinant kitų metų valstybės biudžetą iš naujo įvertinti realią valstybėje susiklosčiusią ekonominę, finansinę padėtį ir spręsti, ar ji vis dar yra itin sunki, ar pajamų į valstybės biudžetą surinkimas vis dar yra taip sutrikęs, kad dėl to valstybė negali vykdyti prisiimtų išpareigojimų ir todėl kitiems biudžetiniams metams turi būti nustatomas toks teisinis reguliavimas, pagal kurį būtų mokami sumažinti atlyginimai. Nėra pateikiama jokių argumentų, pagrindžiančių valstybėje susiklosčiusią sunkią ekonominę, finansinę padėtį, neleidžiančią bazinį dydį grąžinti į prieškrizinio laikotarpio metu galiojusį dydį.

Atvirkščiai, pateikiami tik teigiami paskutinių metų valstybės makroekonominiai rodikliai, įgalinantys teigti, kad valstybėje nebėra sunkios finansinės ir ekonominės padėties. Atsižvelgiant į tai, LPSK mano, kad siūlomas teisinis reguliavimas taikytinas Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų bei valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis nedera su Konstitucinio Teismo suformuota doktrina, pagal kurią sumažinti atlyginimai būtų mokami tik laikinai, t. y. tol, kol valstybėje yra susidariusi atitinkama ypatinga situacija. LPSK siūlo numatyti, kad 2020 metais būtų atstatytas iki ekonominės krizės buvęs bazinis dydis (183 eurai);

4. Strategijos 78.2 p. numato bazinio dydžio didinimą kasmet 2 procentais nepriklausomai nuo infliacijos dydžio. LPSK nuomone šis dydis privalo būti siejamas su infliacija ir neapriojamas konkrečiu skaičiumi, o deryboms paliekamas einamųjų metų šalies VDU augimo vidurkis.

5. Atsižvelgiant į tai, kad šiuo metu vyksta derybos dėl Nacionalinės kolektyvinės sutarties, kurios objektas yra viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio didinimas 2020 m., LPSK mato šių dviejų dokumentų koreliaciją ir sąlyčio taškus. LPSK mato galimybę pritarti strategijai tik užbaigus derybas dėl Nacionalinės kolektyvinės sutarties. Kitu atveju, LPSK nuomone, Strategijos nuostatos apribos derybų galimybes ir užkirs kelią suderėti geresnes sąlygas, nei numato Strategija. LPSK mano, kad dėl Strategijos ir Nacionalinės kolektyvinės sutarties, kaip dviejų glaudžiai finansiškai susijusių dokumentų, gali būti sutariama tik tuo pačiu metu, taip užtikrinant, kad šie dokumentai neribotų vienas kito nuostatų.

Pirmininkė



Inga Ruginienė

Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijai
Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai
Finansų ministerijai

Originalas nebus siunčiamas

Kopija
Seimo nariui Laurui Stacevičiui
Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centrui

**PATIKSLINTI AKADEMINĖS BENDRUOMENĖS SIŪLYMAI LR VYRIAUSYBEI DĖL
DARBO UŽMOKESČIO DIDINIMO MOKSLININKAMS, TYRĖJAMS BEI AUKŠTŲJŲ
MOKYKLŲ DĖSTYTOJAMS**

2019-04-17

Atsižvelgdami į balandžio 9 d. vykusio pasitarimo išvadas dėl Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos projekto (protokolo numeris LV-126) bei konsultacijas su Švietimo, mokslo ir sporto ministerija (toliau - ŠMSM) ir Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centru (toliau - MOSTA), siunčiame papildomą informaciją ir argumentus.

1. Dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų tarnybiniai (baziniai) atlyginimai aukštesiose mokyklose bei institutuose išlieka labai žemi, nepaisant 2018 ir 2019 metais skirto papildomo finansavimo. Mūsų turimais duomenimis, baziniai dėstytojų atlyginimai atsilieka nuo vidutinio darbo užmokesčio Lietuvoje. Lektorių, asistentų su daktaro laipsniu darbo užmokestis už etatą siekia 650-730 EUR (neto) per mėnesį, docentų – 800-850 EUR (neto), profesorių 1050-1200 EUR (neto). Panaši situacija ir institutuose – jaunesnieji mokslo darbuotojai uždirba 600-650 EUR, mokslo darbuotojai – 700-750 EUR, vyresnieji ir vyriausieji mokslo darbuotojai – 850-950 EUR (neto). (VU, VDU, LLTI duomenys). Netgi skaičiuojant dėstytojų bei tyrėjų pajamas kartu su projektiniu finansavimu – asistentų, lektorių, jaunesniųjų mokslo darbuotojų mėnesio darbo užmokestis siekia 886-1195 EUR, arba 700-850 EUR atskaičius mokesčius (MOSTA 2018 m. spalio mėn. duomenys).
2. Labai svarbus žingsnis, didinant mokslininko karjeros patrauklumą, yra doktoranto stipendijos pakėlimas iki 822 EUR. Nepaisant to, kad šis žingsnis tikrai sveikintinas, jis dar labiau išryškino dėstytojų ir mokslininkų atlyginimų problemą: pabaigę doktorantūros studijas mokslininkai negali tikėtis net stipendiją siekiančio atlyginimo, geriausiu atveju jis bus net 10-20 proc. mažesnis už stipendiją. Tai daro mokslininko karjerą nepatrauklią ir didina jaunų mokslininkų emigracijos ar pasitraukimo į kitus sektorius riziką.
3. Manome, kad 2019 m. balandžio mėn. 9 d. vykusio pasitarimo metu pristatytas siekis padidinti dėstytojų ir mokslininkų atlyginimo vidurkį iki 1,5 vidutinio darbo užmokesčio (skaičiuojant visas mokslininko mėnesines pajamas, o ne tik bazinį atlyginimą) iki 2025 metų kasmet darbo užmokestį didinant apie 10 proc. yra nepakankamas. Atsižvelgiant į realią tikimybę, kad vidutinis darbo užmokestis (VDU) kasmet kils, dėstytojų ir mokslininkų darbo užmokestį didinant tik po 10 proc., bazinis atlyginimas nepasivys vidutinio darbo užmokesčio. Tai reiškia, kad dėstytojų ir mokslininkų vidutinis darbo užmokestis liks nekonkurencingas, todėl geriausi specialistai bus priversti pereiti į kitas viešojo sektoriaus sritis, privatų sektorių arba emigruoti.
4. Per didelė MTEP finansavimo priklausomybė nuo Europos Sąjungos struktūrinių fondų paramos lemia, kad finansavimas skiriamas MTEP yra netolygus ir netvarus (MOSTA išvados). Pavyzdys: 2016 metais ES finansavimui sumažėjus nuo 117 mln. eurų iki 14 mln. eurų, aukštojo mokslo finansavimas smuko nuo 0,58 proc. BVP iki 0,33 proc. BVP. Negana to,

aukštojo mokslo finansavimas vis labiau atsilieka nuo ES šalių vidurkio – Lietuvos Respublikos išlaidos aukštajam mokslui atsilieka 43 proc. skaičiuojant vienam gyventojui (MOSTA duomenys), o bendros MTEP investicijos tesiekia 0,89 proc. nuo BVP, nors buvo užsibrėžta 2020 m. pasiekti 1,9 proc. nuo BVP. Atkreiptinas dėmesys, kad Europos Komisija ragina ES šalis nars MTEP finansavimo lygį padidinti iki 3 proc. nuo BVP (Strategija “Europa 2020”. MOSTA duomenys).

Išvada: Dėl pernelyg mažo ir netvaraus finansavimo nėra galimybių pasiekti aukštesnės mokslo ir studijų kokybės. Lietuvos konkurencingumas mokslo ir studijų srityje krenta, tai neigiamai įtakoja šalies ekonominį konkurencingumą bei socialinio gyvenimo tvarumą.

Siūlome:

1. Trumpuoju laikotarpiu numatyti papildomą 95 mln. eurų finansavimą mokslo ir studijų institucijų darbuotojų bazinio darbo užmokesčio didinimui. Šis didinimas neturėtų mažinti projektinio mokslo tyrimų finansavimo ir kitų išlaidų MTEP, tai turėtų būti papildomi asignavimai konkrečiai dėstytojų ir mokslo tyrėjų darbo užmokesčio didinimui. Poreikis pamečiui:

2020 metais – 47 mln. eurų

2021 metais - 48 mln. eurų

2. Realios situacijos analizę atlikti ypač sudėtinga, nes ŠMSM ir MOSTA turi informaciją tik apie suminį dėstytojų atlyginimą, o ne bazines algas. Todėl siūlome įpareigoti MOSTA reguliariai rinkti ir skelbti duomenis iš mokslo institucijų apie dėstytojų, mokslininkų bazinius atlyginimus Lietuvos mokslo ir studijų įstaigose.

3. Keliant dėstytojų ir mokslininkų atlyginimus paraleliai didinti ir neakademinio personalo darbo užmokestį.

Tai būtų realūs žingsniai į teisingesnį dėstytojų bei tyrėjų darbo apmokėjimą bei geresnę mokslo ir studijų kokybę.

Manome, kad 2021 metais galima priartėti prie 2019 04 09 teiktų akademinės bendruomenės siūlymų strategijos projektui 5 punkte nurodyto poreikio:

Akademiniis ir aukštos kvalifikacijos neakademinis personalas uždirbtų ne mažiau kaip 1.5 VDU:

- pradedantys mokslininkai gautų 1.5 - 2 VDU už etatą;
- mokslo darbuotojai, asistentai gautų ne mažiau 2 - 2.5 VDU už etatą;
- vyresn. mokslo darbuotojai, docentai ne mažiau kaip 3 - 4 VDU už etatą;
- vyriausieji mokslo darbuotojai, profesorai ne mažiau kaip 3.5 - 4 VDU už etatą, paliekant galimybę profesoriams už išskirtinius pasiekimus gauti ir didesnius atlyginimus.

2022-2025 m. dėstytojų bei mokslininkų darbo užmokesčio matas turėtų būti vidutinio darbo užmokesčio santykis su vidutiniu atlyginimu.

Lietuvių literatūros ir tautosakos instituto darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė
dr. Lina Leparskienė

Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto profesinės sąjungos pirmininkė
dr. Rūta Žiliukaite

#PaskutinisPrioritetas



LIETUVOS RESPUBLIKOS APLINKOS MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, A. Jakšto g. 4/9, LT-01105 Vilnius,
tel. (8-5) 266 3661, faks. (8-5) 266 3663, el. p. info@am.lt, <http://www.am.lt>.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188602370

Lietuvos Respublikos Vyriausybės
kanceliarijai

2019-04-03

Nr. (55-3)-28-1347
Nr.

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKO SEIMO NUTARIMO „DĖL ILGALAIKIO TVARAUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO FINANSAVIMO IKI 2025 METŲ STRATEGIJOS PATVIRTINIMO“ PROJEKTO

Susipažinę Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektu, informuojame, kad pastabų dėl šio projekto neturime.

Išteklių valdymo departamento direktorė, vykdanči
Aplinkos ministerijos kanclerio funkcijas

Vilija Augutavičienė

D. Mačiokaitė, tel. 8 706 6 3638, el. p. d.maciokaite@am.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS ENERGETIKOS MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 38, LT-01104 Vilnius, tel. (8 5) 203 4407,

faks. (8 5) 203 4692, el. p. info@enmin.lt

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 302308327

Lietuvos Respublikos Vyriausybės
kanceliarijai

2019-04- Nr. (6.44-06E)3-
I 2019-03-26 Nr. S-1064

IŠVADA LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO PROJEKTUI

Lietuvos Respublikos energetikos ministerija, gavusi ir išnagrinėjusi Jūsų pateiktą išvadoms gauti projektą¹, informuoja, kad pagal kompetenciją pastabų ar pasiūlymų neturi.

Ministerijos kancleris

Ramūnas Dilba

Ingrida Markinienė, tel. (8 5) 203 4689, el. p. ingrida.markiniene@enmin.lt

¹Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektas.



LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, A. Vivulskio g. 11, LT-03162 Vilnius, tel. (8 5) 266 8176, (8 5) 266 8169, faks. (8 5) 266 4209,
el. p. post@socmin.lt, <https://socmin.lrv.lt>. Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 1886 03515

Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijai

I 2019-03-
26

Nr. (11.9 53)SD -
Nr. S-1064

**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO „DĖL ILGALAIKIO TVARAUS
VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO FINANSAVIMO IKI
2025 METŲ STRATEGIJOS PATVIRTINIMO“ PROJEKTO**

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, išnagrinėjusi Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektą (toliau – nutarimo projektas), iš esmės jam pritaria, tačiau teikia ir šiuos pasiūlymus.

Nutarimo projektu tvirtinamos Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos (toliau – Strategija) 84 punkte „Dėl skirtinguose sektoriuose dirbančių tos pačios specialybės darbuotojų darbo apmokėjimo“ nurodytų darbuotojų darbo apmokėjimo dydžius reglamentuoja Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymas. Atsižvelgiant į tai, kad įstatymu sukurta bendra asmenų, dirbančių vienodos kvalifikacijos ir sudėtingumo darbą valstybės ir savivaldybių įstaigose, darbo apmokėjimo sistema visose srityse (sektoriuose), siūlytina Strategijos 84 punkte atkreipti didesnę dėmesį į papildomų lėšų visų sektorių darbuotojų darbo užmokesčiui padidinti skyrimo klausimą ir vietoj frazės „didinant vieno sektoriaus darbuotojų darbo užmokestį, atitinkamai būtų didinamas darbo užmokestis ir analogiškos specialybės darbuotojams“ įrašyti frazę „didinant vieno sektoriaus darbuotojų darbo užmokestį, atitinkamai būtų skiriamas finansavimas darbo užmokesčiui padidinti ir analogiškos specialybės darbuotojams“.

Viceministras

Eitvydas Bingelis

Vanda Dudienė, tel. 8 706 68 255, el. p. vanda.dudiene@socmin.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS KANCELIARIJA 2019-04-09 Nr. G-3912
DOKUMENTAS PASIRASYTAS SAUGIU ELEKTRONINIŲ PARAŠŲ 2019-04-09 Nr. 2-2832

LIETUVOS RESPUBLIKOS SUSISIEKIMO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 17, LT-01505 Vilnius, tel. (8 5) 261 2363,
faks. (8 5) 212 4335, el. p. sumin@sumin.lt.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188620589

Lietuvos Respublikos Vyriausybės
kanceliarijai

Nr.
Į 2019-03-26 Nr. S-1064

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO PROJEKTO DERINIMO

Išnagrinėję Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos 2019 m. kovo 26 d. raštu Nr. S-1064 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projekto“ pateiktą derinti Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektą, informuojame, kad pagal kompetenciją pastabų ir pasiūlymų neturime.

Vandens ir geležinkelių transporto politikos grupės vadovas,
laikinais vykdantis ministerijos kanclerio funkcijas

Andrius Šniuolis



LIETUVOS RESPUBLIKOS FINANSŲ MINISTERIJA

Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijai Į 2019-03-26 Nr. S-1064

Kopija
Sveikatos apsaugos ministerijai

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO „DĖL ILGALAIKIO TVARAUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO FINANSAVIMO IKI 2025 METŲ STRATEGIJOS PATVIRTINIMO“ PROJEKTO

Išnagrinėjome Jūsų pateiktą išvadoms gauti Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektą ir juo tvirtinamos ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos projektą (toliau – Strategija) ir turime tokį pastebėjimą.

Strategijos Aiškinamojo rašto 12 punkte nurodytas per didelis preliminarus papildomų lėšų poreikis 2020 m. iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto – 192 mln. eurų. Atsižvelgiant į tai, kad ir 2019 m. gydytojams ir slaugytojams numatyta didinti darbo užmokestį ir tam skirti 2019 metų Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžete suplanuotas lėšas, todėl 2020 m. reikės mažiau papildomų lėšų, kad gydytojų atlyginimas sudarytų 3250 eurų, o slaugytojų – 1625 eurų. Papildomų lėšų poreikį 2020 metams turėtų patikslinti Sveikatos apsaugos ministerija, atsižvelgdama į planus 2019 m. didinti atlyginimus minėtiems darbuotojams.

V. Žagūnienė, 239 0027

SyncConvContent3968731272456757576.tmp



LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽSIENIO REIKALŲ MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, J.Tumo-Vaižganto g. 2, LT-01511 Vilnius, tel.: (8 5) 236 2444, (8 5) 236 2400,
faks. (8 5) 231 3090, el. p. urm@urm.lt, <http://www.urm.lt>

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188613242

Lietuvos Respublikos Vyriausybės
kanceliarijai

2019-04- Nr. (6.1.10) 3
Į 2019-03-27 Nr. S-1064

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO PROJEKTO

Išnagrinėję Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektą ir juo tvirtinamos Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos projektą informuojame, kad pastabų ir pasiūlymų dėl jų neturime.

Ministerijos kancleris

Laimonas Talat-Kelpša

I.Jokužienė, 870652634, ina.jokuziene@urm.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS EKONOMIKOS IR INOVACIJŲ MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Gedimino pr. 38, LT-01104 Vilnius, tel.: 8 706 64 845, 8 706 64 868,
faks. 8 706 64 762, el. p. kanc@eimin.lt, <http://eimin.lrv.lt>

Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188621919

Lietuvos Respublikos Vyriausybės
kanceliarijai

2019-04-
I 2019-03-26 Nr. (34.3-74E)-3-
Nr. S-1064

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO „DĖL ILGALAIKIO TVARAUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO FINANSAVIMO IKI 2025 METŲ STRATEGIJOS PATVIRTINIMO“ PROJEKTO

Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija (toliau – Ekonomikos ir inovacijų ministerija) išnagrinėjo pateiktą išvados gauti Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektą (toliau – Seimo nutarimo projektas) ir juo tvirtinamos Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos projektą (toliau – Strategija).

Informuojame, kad Ekonomikos ir inovacijų ministerija, kaip viena iš Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. posėdžio protokolo Nr. 53 21 klausimo 2 punkte nurodyto pavedimo išnagrinėti esamą valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų, Specialiųjų tyrimų tarnybos ir vidaus tarnybos sistemos pareigūnų profesijų, kurių trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, darbo apmokėjimo reglamentavimą ir pateikti Vyriausybei pasiūlymus dėl šio reglamentavimo tobulinimo, siekiant nustatyti galimybę jiems mokėti didesnę darbo užmokesť, vykdytojų, pateikė atitinkamus pasiūlymus dėl bendro viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimo ir palaiko Strategijos siekius bei pritaria jos aktualumui.

Taip pat Ekonomikos ir inovacijų ministerija informuoja, kad esminių pastabų ir pasiūlymų dėl Seimo nutarimo projekto ir Strategijos neturi.

Ekonomikos ir inovacijų viceministras

Danguolė Andriuškevičienė, tel. 8 706 63 247, el. p. Danguole.Andriuskeviciene@eimin.lt



LIETUVOS RESPUBLIKOS ŽEMĖS ŪKIO MINISTERIJA

Lietuvos Respublikos
Vyriausybės kanceliarijai

Nr. _____
I _____ Nr. _____

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO PROJEKTO DERINIMO

Informuojame, kad pagal kompetenciją įvertinę Jūsų teiktą išvadoms gauti Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektą pastabų ir pasiūlymų jam neturime.

Ministerijos kanclerė

Vilija Vervečkienė



LIETUVOS RESPUBLIKOS KULTŪROS MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, J. Basanavičiaus g. 5, LT-01118 Vilnius, tel. (8 5) 219 3400, el. p. dmm@lrkm.lt.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188683671

Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijai

2019-03- Nr.
Į 2019-03-26 Nr. S-1064

SIŪLYMAI LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO „DĖL ILGALAIKIO TVARAUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO FINANSAVIMO IKI 2025 METŲ STRATEGIJOS PATVIRTINIMO“ PROJEKTUI

Kultūros ministerija, išanalizavusi 2019-03-26 raštu Nr. S-1064 išvadoms gauti pateiktą Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektą (toliau – Seimo nutarimo projektas) ir juo tvirtinamos Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos projektą (toliau – Strategija), teikia savo siūlymus ir pastabas.

1. Seimo nutarimo projekto teikimo aiškinamojo rašto formuluotės turėtų atitikti Strategijos tekstui, t.y. nurodant įsipareigojimą „2020 m. 15 proc. padidinti kultūros ir meno įstaigų darbuotojų darbo užmokestį, atsižvelgiant į tai, kad kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokestis yra santykinai mažiausias lyginant su ES valstybėmis (ES sudaro 92 proc. VDU)“ nesieti su kultūros įstaigų efektyvumo didinimo ir teikiamų paslaugų kokybės gerinimo programos parengimu (aiškinamojo rašto 4 psl.), nes Strategijoje nėra numatytas tokios programos parengimas. Atitinkamai Strategijos 80.3. punkte nurodyta „2020 m. 15 proc. padidinti kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokestį (tam gali prireikti apie 26,5 mln. eurų), nes kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokestis yra santykinai mažiausias, palyginti su ES valstybėmis (ES sudaro 92 proc. VDU). Darbo užmokesčio augimą sieti su Strategijos 87.3 papunktyje nurodytų priemonių įgyvendinimo rezultatais.“

2. Strategijos 41 punktą siūlome papildyti, paaiškinant, kad „Didesnės nei ES vidutinės BVP dalies išlaidų kultūrai bei kultūros sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčiui skyrimo poreikį paaiškina mažas šalies gyventojų skaičius ir jo sąlygotas kalbinės rinkos dydis – absoliuti dauguma ES šalių, kurių gyventojų skaičius mažesnis ar panašus į Lietuvos, skiria didesnę BVP dalį kultūrai nei ES vidurkis ir Lietuva.“

3. Strategijos 42 punktą siūlome papildyti, paaiškinant Lietuvos kultūros sektoriaus darbo rinkos dydžio ir struktūros santykį su kalbinės rinkos dydžiu: „Svarbu pažymėti, kad kultūros darbuotojų skaičius per pastaruosius metus tendencingai mažėja (nuo 26 tūkst. 2014 m. iki 24,8 tūkst. 2017 m. ir 23 tūkst. 2018 m.). Lyginamieji ES duomenys nerodo kultūros darbuotojų pertekliaus Lietuvoje - Lietuva yra pačiame viduryje pagal kultūros darbuotojų skaičių, tenkantį 1000 gyventojui (8,71), nepaisant gausios gyventojų emigracijos iš Lietuvos (2017 m. Eurostat duomenimis, įvertinus realų gyv. sk.). Lietuvą pagal kultūros darbuotojų skaičių, tenkantį 1000 gyventojų, gerokai lenkia beveik visos Skandinavijos šalys: Islandija (15,07), Švedija (9,98), Danija (9,55), Suomija (8,81); taip pat Malta (11,08), Jungtinė karalystė (9,04) bei kitos Baltijos šalys: Estija (9,27) ir Latvija (10,05). Tai iliustruoja 41 punkto išvadą, kad santykinai didesnis kultūros darbuotojų skaičius, išlaidos jų darbo užmokesčiui bei viešojo finansavimo dalis nuo BVP labai priklauso nuo šalies dydžio ir kalbinės rinkos. Lietuva šiuo atžvilgiu ne viršija, o atsilieka nuo panašaus dydžio šalių pagal skiriamą finansavimą kultūrai.“

4. Strategijos 66 punkto formuluotė turėtų atitikti planuojamus sprendimus, numatytus Strategijos 87.3 papunktyje, todėl Strategijos 66 punkte siūlome atsisakyti teiginio „nenustatytas paslaugos standartas“.

5. Strategijos 69 punktas tikslintinas pabrėžiant dalyvavimo kultūroje svarbą šalies demokratijos lygiui: „2017 m., sudarant kultūros ir demokratijos indikatorių rinkinį, dalyvaujant 43 Europos šalims, nustatytas labai aiškus dalyvavimo kultūroje ir demokratijos ryšys. Nors Lietuva lenkia daugumą Europos šalių pagal kultūros sektoriaus sukuriamą ekonominę vertę, tačiau atsilieka nuo kitų Europos šalių vidurkio pagal kultūros veiklų ir paslaugų prieinamumą bei tolygumą, o tai savo ruožtu daro įtaką ir žemesniam nei vidutinis Lietuvos pilietinės visuomenės aktyvumui (Kultūros ir demokratijos indikatorių rinkinys (angl. The Indicator Framework on Culture and Democracy (IFCD))).“.

6. Strategijos 80.3 papunktį siūlome patikslinti:

- papildant formuluotę „numatant 2020 m. ne mažiau kaip 15 proc. padidinti kultūros ir meno darbuotojų darbo užmokestį“;
- pakeičiant formuluotę „nuosekliai siekti, kad iki 2025 m. kultūros ir meno darbuotojų vidutinis darbo užmokestis priartėtų prie einamųjų metų VDU“ į formuluotę „nuosekliai siekti, kad iki 2025 m. kultūros ir meno darbuotojų vidutinis darbo užmokestis būtų ne žemesnis nei einamųjų metų VDU“.

PRIDEDAMA:

1. Siūlymai Seimo nutarimo projekto teikimo aiškinamojo rašto projektui sekimo režimu, 8 lapai.
2. Siūlymai Strategijos projektui sekimo režimu, 41 lapas.

Kultūros ministras

Mindaugas Kvietkauskas



LIETUVOS RESPUBLIKOS SVEIKATOS APSAUGOS MINISTERIJA

Budžetinė įstaiga, Vilniaus g. 33, LT-01506 Vilnius, tel. (8 5) 266 1400,
faks. (8 5) 266 1402, el. p. ministerija@sam.lt, http://www.sam.lt.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188603472

Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijai

2019-04-11 Nr.(1.1.20-141)10-2525
į 2019-03-26 Nr.S-1064

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO „DĖL ILGALAIKIO TVARAUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO FINANSAVIMO IKI 2025 METŲ STRATEGIJOS PATVIRTINIMO“ PROJEKTO

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija (toliau – Sveikatos apsaugos ministerija) gavo ir pagal kompetenciją išanalizavo Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos 2019 m. kovo 26 d. raštą Nr. S-1064, kuriuo teikia išvados gauti Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektą (toliau – Seimo nutarimo projektas) ir juo tvirtinamos Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos projektą (toliau – Strategija).

Sveikatos apsaugos ministerija teikia šias pastabas:

1. Atsižvelgiant į Higienos instituto viešai skelbiamą informaciją apie Lietuvos (valdžios ir privataus sektoriaus) išlaidas sveikatos apsaugai, Europos ekonominio bendradarbiavimo organizacijos Sveikatos statistikos informaciją apie Europos Sąjungos ir kaimyninių valstybių išlaidas sveikatos apsaugai bei Valstybinės ligonių kasos prie Sveikatos apsaugos ministerijos disponuojamą informaciją apie viešosiose gydymo įstaigose dirbančių gydytojų ir slaugytojų (fizinį asmenų) skaičių, siūlome tikslinti Strategijos 33-34 punktus ir išdėstyti juos taip:

„33. Lietuvoje išlaidos sveikatos apsaugai 2017 m. sudarė 6,3 proc. BVP ir yra mažesnės už ES valstybių narių vidurkį (8,6 proc. BVP), tuo tarpu kaimyninės valstybės skyrė taip: Estijoje - 6,7 proc., Lenkijoje - 6,7 proc., Latvijoje - 6,2 proc. BVP. Lietuvos valdžios sektoriaus išlaidos sveikatos apsaugai 2017 m. sudarė 4,2 proc. BVP, ES valstybių narių vidurkis – 6,5 proc. BVP, o minėtos kaimyninės valstybės: Estijoje – 5,1 proc., Lenkijoje – 4,6 proc., Latvijoje – 3,4 procento.

Išlaidos sveikatos apsaugos darbuotojų darbo užmokesčiui Lietuvoje (2,0 proc. BVP) yra didesnės už ES valstybių narių vidurkį (1,9 proc. BVP). Estijoje jos sudaro 2 proc., Lenkijoje – 1,3 proc., Latvijoje – 1,4 proc. BVP.

34. Viešosiose gydymo įstaigose dirba 19 tūkst. gydytojų ir 23 tūkst. slaugytojų.“

2. Siūlome patikslinti Strategijos 39 punkte nurodytą bendrą visuomenės sveikatos priežiūros specialistų skaičių ir vietoje „2026 visuomenės sveikatos priežiūros specialistai“ įrašyti „2041 visuomenės sveikatos priežiūros specialistai“.

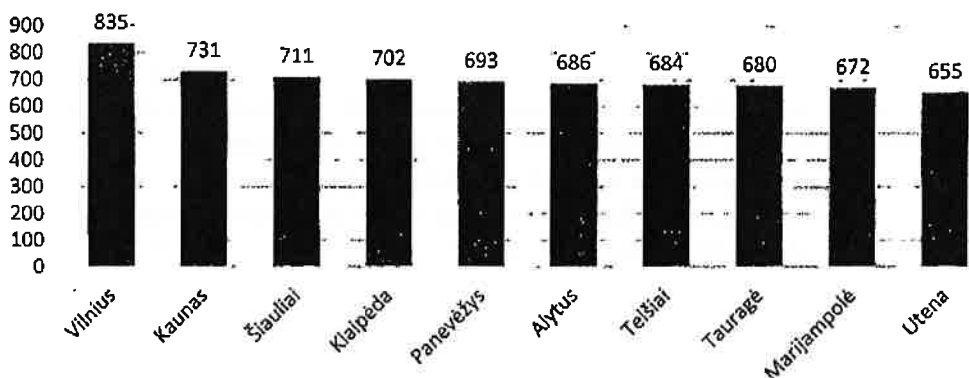
3. Patikslinti Strategijos 40 punktą ir jį papildyti trečia-ketvirta pastraipomis bei lentele:

„40. Nuo 2019 m. padidinus specialią tikslinę dotaciją valstybinėms (valstybės perduotoms savivaldybėms) visuomenės sveikatos priežiūros funkcijoms atlikti, padidintas ir visuomenės sveikatos specialisto, dirbančio savivaldybės visuomenės sveikatos biure, darbo užmokestis. 2018 m. pagal nustatytą metodiką apskaičiuotas vidutinis mėnesinis bruto darbo

užmokestis vienam visuomenės sveikatos specialistui buvo 753 eurai, 2019 m. padidėjo iki 1 358 eurų (t. y. apie 80 proc.).

Kitų biudžetinėse visuomenės sveikatos priežiūros įstaigose (Higienos institute, Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centre, Užkrečiamųjų ligų ir AIDS centre, Valstybiniame psichikos sveikatos centre, Nacionalinėje visuomenės sveikatos priežiūros laboratorijoje) dirbančių sveikatos priežiūros specialistų darbo užmokestis liko iš esmės nepakitęs (2018 m. bruto darbo užmokestis buvo 612 eurų). Optimizuojant visuomenės sveikatos srities biudžetinių įstaigų tinklą ir didinant šių įstaigų veiklos efektyvumą, bus sudarytos prielaidos didinti darbo užmokestį šių įstaigų darbuotojams.

Visuomenės sveikatos priežiūros specialistų, dirbančių pagal darbo sutartis, (toliau – visuomenės sveikatos priežiūros specialistai) Nacionaliniame visuomenės sveikatos centre (toliau – NVSC) vidutinis darbo užmokestis (bruto) sudaro 725 Eur, iš jų NVSC regioniniuose padaliniuose dirbančių visuomenės sveikatos specialistų 711 – 655 Eur, kas sudaro 52-48 proc. vidutinio darbo užmokesčio visuomenės sveikatos specialisto, dirbančio savivaldybės visuomenės sveikatos biure.



Šaltinis: NVSC 2019 m. kovo mėn. visuomenės sveikatos specialistų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio vidurkis (bruto) Eur, (regionuose)

NVSC įgyvendina valstybės politiką visuomenės sveikatos priežiūros ir vartotojų teisių apsaugos srityse, vertina ir valdo riziką žmonių sveikatai, susijusią su paslaugomis, gaminiais, aplinkos veiksniais ir užkrečiamosiomis ligomis. Siekiant užtikrinti visuomenės intereso valstybiniu lygiu gynimą svarbu sudaryti prielaidas NVSC visuomenės sveikatos specialistų konkurencingam darbo užmokesčiui. Atsižvelgus į tai, bei įvertinus pastarųjų metų NVSC darbuotojų kaitos tendencijas, trūkumą bei siekiant išlaikyti turimus aukštos kvalifikacijos visuomenės sveikatos priežiūros specialistus ir pritraukti jaunus darbuotojus, visuomenės sveikatos priežiūros specialistų, dirbančių NVSC, vidutinis darbo užmokestis numatomas didinti 2020 m. ne mažiau kaip iki 1300 Eur.“

4. Siūlome patikslinti Strategijos 65 punktą išdėstant jį taip:

„65. Visuomenės sveikatos stiprinimas pastaraisiais metais tampa Seimo ir Vyriausybės prioritetine sveikatos priežiūros sistemos dalimi. Savivaldybių visuomenės sveikatos biurų tinklo plėtra ir šių biurų teikiamų paslaugų prieinamumo užtikrinimas, visuomenės sveikatos priežiūros įstaigų, vykdančių valstybiniu lygiu priemones, skirtas visuomenės sveikatai apsaugoti nuo aplinkos veiksnių kenksmingumo poveikio arba šio poveikio rizikos mažinimo, stiprinimas yra viena esminių efektyvios lėtinių neinfekcinių ligų prevencijos ir sveikatos stiprinimo sąlygų. 2019

m. Lietuvoje veikė 48 savivaldybių visuomenės sveikatos biurai. Savivaldybių, kurios nėra įsteigusios visuomenės sveikatos biurų, gyventojams visuomenės sveikatos priežiūros paslaugas sutarčių pagrindu teikia savivaldybės, įsteigusios visuomenės sveikatos biurus. Žemas ir nekonkurencingas darbo rinkoje visuomenės sveikatos priežiūros specialisto darbo užmokestis lėmė ribotą kokybiškų visuomenės sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumą, žmogiškųjų išteklių trūkumą ir didelę specialistų kaitą.“

5. Patikslinti Strategijos 80.2 papunktį:

„80.2. sveikatos apsaugos sektoriuje:

80.2.1. 2020 m. įgyvendinti LNSS šakos kolektyvinės sutarties ir jau pasiektų susitarimų nuostatas dėl darbo užmokesčio asmens sveikatos priežiūros specialistams didinimo – siekti, kad gydytojų VDU (bruto) 2020 m. antrojo pusmečio pradžioje būtų ne mažesnis kaip 3 250 eurų, slaugytojų – ne mažesnis kaip 1 625 eurai. Ateityje išlaikyti tvarią gydytojų ir slaugytojų darbo užmokesčio didinimo proporciją – užtikrinti, kad iki 2025 m. gydytojų darbo užmokestis bus lygus 3 VDU, o slaugytojų – 1,5 VDU (skaičiuojant nuo einamųjų metų VDU).

Sudaryti sąlygas Respublikiniam priklausomybės ligų centrui LNSS šakos kolektyvinės sutarties nuostatomis dėl darbo užmokesčio asmens sveikatos priežiūros specialistams didinimo įgyvendinti ir numatyti finansavimą iš valstybės biudžeto: 2020 m. II pusmečiui – 1,1 mln. Eurų, 2021 m. – 2,2 mln. Eurų.

Darbo užmokesčio ir VDU santykio augimo spartą sieti su sveikatos apsaugos sistemos struktūriniais ir efektyvumo pokyčiais. Didėjant gydytojų darbo užmokesčiui, sistemiškai turi būti persvarstomi ir gydytojų rezidentų pareiginės algos koeficientai.

80.2.2. sudaryti prielaidas teismo psichiatrų ekspertų (Valstybinėje teismo psichiatrijos tarnyboje) darbo užmokesčiui didinti, siekiant kad jų vidutinis darbo užmokestis taptų konkurencingas (2018 m. vidutinis mėnesinis teismo psichiatro eksperto darbo užmokestis – 1783 Eur.) ir 2020 m. antrojo pusmečio pradžioje (bruto) būtų ne mažesnis kaip viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų gydytojų – 3 250 eurų, o psichikos sveikatos slaugytojų (2018 m. vidutinis psichikos sveikatos slaugytojos darbo užmokestis – 512 Eur.) – kaip viešųjų asmens sveikatos priežiūros įstaigų slaugytojų, ne mažesnis kaip 1 625 eurai, numatant valstybės biudžeto asignavimus 2020 m. II pusmečiui – 0,5 mln. Eur, 2021 m. – 1 mln. Eur

Taip pat spręsti teismo psichiatrų (suaugusių, vaikų ir paauglių) ekspertų trūkumo problemą, nes dėl šių specialistų trūkumo ženkliai išaugo ekspertinių tyrimų laukimo eilės, apsunkinamas teismų darbas, numatant iš valstybės biudžeto 2020 m. – 0,3 mln. Eur, 2021 m. – 0,7 mln. Eur.

80.2.3. sudaryti sąlygas nuosekliai didinti teismo medicinos ekspertų (Valstybinėje teismo medicinos tarnyboje) darbo užmokestį, spręsti šių specialistų trūkumo problemą, numatant valstybės biudžeto asignavimus 2020 m. – 1 mln. Eur, 2021 m. – 1,3 mln. Eur.

Dėl ilgai trunkančių studijų (10 metų), psichologiškai sunkaus darbo ir mažo darbo užmokesčio teismo medicinos ekspertų skaičius eilę metų mažėja: 2006 m. – 89, 2010 m. – 82, 2018 m. – 73. Apie 20 proc. teismo medicinos ekspertų šiuo metu jau yra pensinio amžiaus. Per pastaruosius 10 metų buvo parengta 26 teismo medicinos gydytojai/ekspertai, iš jų Valstybinėje teismo medicinos tarnyboje liko dirbti 17. VTMT teismo medicinos eksperto vidutinis darbo užmokestis 2018 m. siekė 1233 Eur.

80.2.4. sudaryti sąlygas nuosekliai didinti kitų visuomenės sveikatos priežiūros įstaigų visuomenės sveikatos priežiūros specialistų darbo užmokestį ir tobulinti visuomenės sveikatos priežiūros įstaigų veiklos organizavimą. NVSC visuomenės sveikatos priežiūros specialistų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokestį, didinti jau 2020 m. siekiant, kad jų vidutinis darbo

užmokestis būtų ne mažesnis kaip 1 300 Eur, tam iš valstybės biudžeto numatyti – 1,3 mln. Eur valstybės biudžeto asignavimų.“

6. Pažymime, kad tikslintinas Strategijos priedo 9 eilutės ketvirtas stulpelis, išskiriant dydį, su kuriuo siejamas darbo apmokėjimas iki 2019 m. rugsėjo 1 d. ir dydį po šios datos. Pažymėtina, Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) viešųjų įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų darbo apmokėjimo dydis siejamas baziniu dydžiu bus iki 2019 m. rugsėjo 1 d., t. y. iki įsigalios 2018 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo Nr. I-1367 15¹ ir 15² straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. XIII-1762, kuris pakeis dabar galiojantį LNSS viešųjų įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų darbo apmokėjimo reglamentavimą. Įsigaliojus minimam įstatymui, LNSS viešųjų įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų darbo užmokesčio pastovioji dalis bus nustatoma įvertinus LNSS viešųjų įstaigų praėjusiais kalendoriniais metais gautų pajamų dydžius iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto, gydytojų ir slaugytojų faktiškai užimtų etatų skaičių bei gydytojų ir slaugytojų vieno mėnesio darbo užmokesčio svertinį vidurkį. Paminėtina, kad yra numatyta parengti sveikatos priežiūros specialistų (darbuotojų) darbo užmokesčio apmokėjimo principų nustatymą įstatyminiame lygmenyje.

7. Atsižvelgiant į tai, kad ir 2019 m. gydytojams ir slaugytojams numatyta didinti darbo užmokestį ir tam skirti 2019 m. Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžete suplanuotas lėšas, siūlome patikslinti Strategijos aiškinamojo rašto 12 punkte nurodytą preliminarų papildomų lėšų poreikį 2020 m. iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto – 150 mln. eurų.

Viceministras



Algirdas Šešelgis

Dalia Valaitienė, tel. (8 5) 266 1449, el. p. dalia.valaitiene@sam.lt
Martyna Mickė, tel. (8 5) 205 5295, el. p. martyna.micke@sam.lt





**POLICIJOS DEPARTAMENTAS
PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJOS**

Lietuvos Respublikos Vyriausybės kancleriui
Algirdui Stončaičiui

2019-04-

Nr. 5-S-

**DĖL ILGALAIKIO TVARAUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMO-
KESČIO FINANSAVIMO IKI 2025 METŲ STRATEGIJOS PROJEKTO**

Policijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos susipažino su Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl Ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektu (toliau – Strategijos projektas). Pažymėtina, kad tai yra sveikintina iniciatyva, kuria siekiama inicijuoti darbo užmokesčio pokytį viešajame sektoriuje. Lietuvos policija turi nemažą patirtį sistemiškai optimizuojant bei darant veiklą veiksmingą ir dėl to didinant darbo užmokestį, todėl matome prasmę pasidalinti įžvalgomis, kurios paremtos sukaupta institucine patirtimi. Taip pat atkreipiame dėmesį į kai kuriuos aspektus bei faktus, kurie gali būti svarbūs priimant sprendimus dėl veiklos veiksmingumo ir finansavimo.

Dėl tikslesnės informacijos pateikimo.

Strategijos projekte analizuojama esama situacija ir pateikiami duomenys apie statutinės valstybės tarnybos pokyčius ir pasiekimus (sumažėjęs statutinių valstybės tarnautojų skaičius, padidėjęs darbo užmokestis ir t. t.). Atkreipiame dėmesį, kad Lietuvos policija yra institucija, kurioje pokytis vyko keliomis kryptimis: sumažėjo statutinių valstybės tarnautojų (dalį jų pakeitė kito statuso darbuotojai), taip pat mažėjo karjeros valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį. Policija sudaro apie pusę visos vidaus tarnybos, todėl labai svarbu tiksliai įvertinti įvykčius pokyčius ir prielaidas pokyčiams įvykti ateityje.

Policijoje įsteigtų pareigybių skaičiaus pokytis:

Tarnautojų grupė	2015-01-01	2016-01-01	2017-01-01	2018-01-01	2019-01-01
Statutiniai valstybės tarnautojai	11253	10179	10020	9627	9147
Karjeros valstybės tarnautojai	1083	1375	1373	1297	930
Dirbantys pagal darbo sutartis	1404,45	1241,47	1208,32	1258,95	1342,05
Viso įsteigta pareigybių	13740,45	12795,47	12601,32	12182,95	11419,05

Manome, kad apibendrintai vertinant visų įstaigų pokytį, gali būti daroma neteisinga prielaida dėl to, kiek dar galima optimizuoti veiklą dėl skirtingo atskaitos taško (pvz., policija jau keletą metų naudoja vienodą dokumentų valdymo sistemą, yra centralizavusi administravimo padalinius ir kt.). Akcentuotina tai, kad toks pokytis lėmė vidutinių ir ilgalaikių valstybės įsipareigojimų sumažėjimą (pirmiausia dėl to, kad mažinamas potencialių valstybinės pareigūnų pensijos gavėjų skaičius ateityje). Lietuvos policija neturi tokių detalių duomenų apie kitas vidaus reikalų įstaigas, tačiau, manome, kad būtų prasminga matyti situacijos analizę, pagrįstą objektyviais skaičiais.



Strategijos projekte nurodoma (21 psl.), kad didelis pareigybių grupių skaičius (15) lemia tai, kad gretimų grupių pareiginė alga skiriasi labai nedaug, aukštesnės grupės statutinio valstybės tarnautojo pareiginė alga neretai yra mažesnė nei žemesnės grupės statutinio valstybės tarnautojo pareiginė alga, dideli pareiginės algos intervalai grupėje, todėl tas pačias funkcijas atliekančių pareigūnų pareiginė alga gali skirtis daugiau kaip 1 000 eurų. Pabrėžtina, kad vienoje pareigybių grupėje gali būti labai įvairių pareigybių, pavyzdžiui, vienoje grupėje yra vyriausiojo tyrėjo, laivo vado, poskyrio viršininko ir vyresniojo lakūno pareigybės. Natūralu tikėtis, kad šių pareigybių apmokėjimas gali būti diferencijuojamas atsižvelgiant į įvairius kriterijus, taip pat ir į darbo rinkos situaciją (įskaitant darbo rinkos situaciją tam tikroje teritorijoje).

Pabrėžtina, kad Lietuvos policijos sistema yra viena didžiausių darbdavių, o policijos struktūra lemia, kad turi būti bent pirminis skirtumas tarp įvairių pareigybių grupių pareigūnų. Sumažinus grupių skaičių padaugėtų lygiaverčių pareigybių (Vidaus tarnybos statuto 2 straipsnio 3 dalis), todėl komplikotųsi vidaus tarnybos karjeros sistemos valdymas.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad esami skirtumai yra dėl vadinamosios horizontaliosios karjeros įtvirtinimo Vidaus tarnybos statute, be to, nurodyti skirtumai (koeficientų) yra atsiradę tik šiemet, įsigaliojus darbo užmokesčio apmokestinimo reformai ir naujai Vidaus tarnybos statuto redakcijai (įskaičiuojant socialinio draudimo įmokas į darbo užmokestį išaugo darbo užmokesčio dydis, taip pat buvo padidintos darbo užmokesčio ribos, šios ribos dar kurį laiką dėl formalių priežasčių nebus pasiektos, todėl problema daugiau teorinė).

Dėl visapusiškos analizės. Siekiant, kad darbo užmokesčio finansavimo strategija būtų tvari ir ją pavyktų įgyvendinti, būtina analizuoti informaciją ne tik formaliu požiūriu (pavyzdžiui, analizuojant ir lyginant skirtingo statuso tarnautojų darbo užmokestį), tačiau labai svarbu yra atlikti ir viešojo sektoriaus poreikių bei darbo rinkos situacijos atskiruose segmentuose analizę.

Atkreiptinas dėmesys, kad kai kurių profesijų darbuotojai, dirbantys biudžetinėse įstaigose (pvz., pedagogai), turi galimybę rinktis alternatyvias specialybes (pvz., informacinių technologijų specialisto, sistemų administratoriaus, finansininko, vertėjo, individualaus konsultanto ir pan.), todėl labai svarbu analizuoti ir specialybių populiarumą, apmokėjimą tam tikroje teritorijoje ir atsižvelgti į šių aplinkybių nulemtą darbo jėgos paklausą bei pasiūlą. Neatliekant šios analizės ir projektuojant sprendimus, gali susidaryti situacija, kad didiname darbo užmokestį likusių specialybių darbuotojams, tačiau neišsprendžiame kritiškai svarbių specialybių darbuotojų trūkumo problemos. Tokiu būdu pasiekti didesnę efektyvumą gali būti labai sudėtinga ar net neįmanoma. Šiuolaikinis viešųjų organizacijų valdymas neatsiejamas nuo informacinių technologijų diegimo, procesinio valdymo, todėl labai svarbu, kad organizacijos gebėtų pritraukti specialistus, galinčius daryti veiklą veiksmingą ir siekti užsibrėžtų tikslų.

Dėl aiškesnio kryptių ir priemonių identifikavimo. Strategijos projekte nurodoma, kokios problemos šiuo metu egzistuoja, netgi siūlomos priemonės (instrumentai), kaip skatinti veiklos efektyvumą padidinusios institucijos darbuotojus, tačiau nėra aiškesnio atsakymo, kokiomis priemonėmis būtų galima pasiekti veiklos efektyvumą, kokia apimtimi valstybė skatins efektyviau veikiančias (tam tikrą efektyvumo lygį pasiekusias) institucijas, nėra aiškaus įvardijimo, jog būtina prioritetizuoti veiklas, skiriant didesnę dėmesį visuomenės lūkesčius atitinkančioms funkcijoms įgyvendinti ir atitinkamai atitraukiant resursus iš neaktualių ar brangių, aiškos naudos visuomenei nekuriančių funkcijų. Natūralu, kad organizacijos turi imtis savarankiškų sprendimų ir tokio lygio strategijoje sudėtinga (neįmanoma) numatyti individualius sprendimus kiekvienai įstaigai, tačiau aptariant darbo užmokesčio strategiją tikslinga aiškiai įvardyti ir priemones, kuriomis būtų valdoma situacija: pavyzdžiui, Darbo kodekso 141 straipsnis leidžia nustatyti kolektyvinėse sutartyse didesnę minimalųjį mėnesinį atlygį, ši priemonė, taikoma kartu su pareiga formuoti uždavinius vadovams (optimizuoti veiklą prisitaikant prie kintančio minimaliojo mėnesinio atlygio, nedidinant bendro asignavimų dydžio arba didinant jį tik tiek, kiek būtina amortizuoti ekonominės aplinkos pokyčius), leistų tikėtis realių veiklos veiksmingumo rezultatų per konkretų laikotarpį. Galiausiai – bent

veiksmingumo principų apibrėžimas (veiklos prioritizavimas, resursų koncentravimas, strateginių užduočių formulavimas vadovams ir pan.) sukurtų pagrindą sudėtingiems sprendimams priimti.

Dėl viešojo saugumo ir teisėsaugos institucijų valdymo atskyrimo.

Manome, Strategijos projekte viešasis saugumas ir teisėsaugos institucijų valdymas turėtų būti išskirtas atskirai nuo kito viešojo sektoriaus, kadangi viešojo saugumo sritis yra labai svarbi globalizacijos ir technologijų vystymosi šviesoje, naujų nusikalstamumo formų, darančių didelę žalą tiek šalies ekonomikai, tiek vystymuisi, tiek šalies patrauklumui, atsiradimo perspektyvoje. Be to, viešojo saugumo (ypač statutinių pareigūnų) darbuotojų parengimo procesas yra pakankamai ilgas ir tokiems darbuotojams keliami specifiniai, tam tikrus gebėjimus atitinkantys, reikalavimai, todėl tai dar labiau mažina profesijos konkurencingumą.

Teikiame detalesnes pastabas pagal Strategijos projekto punktus:

- dėl 23 punkto „2010–2018 m. buvo iš esmės reformuojama ir optimizuojama statutinė valstybės tarnyba: vidaus tarnybos sistemoje statutinių valstybės tarnautojų sumažėjo nuo 19 713 tarnautojų 2010 m. iki 15 992 tarnautojų 2018 m. (20 proc.). Policijos pareigūnų vidutinis darbo užmokestis didėjo nuo 934 eurų 2014 m. iki 1238 eurų 2018 m. (32,5 proc.), priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo pareigūnų – nuo 763 eurų 2014 m. iki 1 004 eurų 2018 m. (31,6 proc.). Kalėjimų departamentui prie Teisingumo ministerijos pavaldžių statutinių įstaigų (toliau – kalėjimų įstaigos) sistemos pareigūnų sumažėjo 10 proc., t. y. nuo 2 819 pareigūnų 2008 m. iki 2 554 pareigūnų 2018 m., o jų vidutinis darbo užmokestis 2018 m. buvo 996 eurai (24 proc. didesnis)“.

Pažymėtina, kad nuo 2015 m. apie 40 proc. lėšų poreikio (apie 15 mln. Eur) policijos pareigūnų darbo užmokesčiui didinti skiriama įgyvendinus pokyčius Lietuvos policijos sistemoje, optimizuojant policijos veiklą.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbo užmokestis buvo didinamas Valstybės saugumo departamento, Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams iš esmės nedarant struktūrinių pokyčių, bet didinant finansavimą šioms institucijoms. Kyla klausimas, kokia situacija yra su Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos, Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos, apie kurias iš viso nekalbama.

- dėl 26 punkto „Teisėjų pareiginės algos (atlyginimai) nuo 2014 m., kai buvo atkurti prieš krizę galioję pareiginių algų dydžiai (atlyginimai), nė karto nebuvo didintos, nuo 2019 m. sausio 1 d. jos padidėjo tik apylinkių teismų teisėjams nuo 3 iki 14 proc.“

Šiame punkte išdėstyta informacija (apie teisėjų atlyginimų didėjimą) šiek tiek prieštarauja 24 punkte pateiktai informacijai.

- dėl 27 punkto „Rinkos priežiūros institucijos (Valstybinė kainų ir energetikos kontrolės komisija (nuo 2019 m. liepos 1 d. – Valstybinė energetikos reguliavimo taryba), Konkurencijos taryba, Ryšių reguliavimo tarnyba ir Viešųjų pirkimų tarnyba, kurių statusas išskirtinis tiek Europos Sąjungos, tiek nacionalinėje teisės sistemoje, savo sprendimais daro tiesioginį reikšmingą poveikį šalies ekonomikai, konkurencingumui ir prižiūrimiems sektoriams...“

Kyla klausimas, kodėl išskirtas tik vienos srities institucijų naudingumas. Ar tai reiškia, kad tai pačios sudėtingiausios ir didžiausią atsakomybę turinčios pareigos? Kituose punktuose (prie kitų institucijų) svarba nepažymima, pridėtinė kuriama vertė nenurodoma. Pvz., kiek ekonomikai įtakos daro viešojo saugumo srityje veikiančių institucijų aktyvi veikla?

- dėl 47 punkto „Lietuvoje dirba apie 11,94 tūkst. socialinių paslaugų srities darbuotojų, iš jų 4,1 tūkst. socialinių darbuotojų, 6,7 tūkst. individualios priežiūros personalo (socialinių darbuotojų padėjėjų, lankomosios priežiūros darbuotojų, asmeninių asistentų). Nuo 2008 m. socialinių paslaugų srities darbuotojų padaugėjo 46 proc. (2008 m. – 8,16 tūkst.). Jie dirba su įvairiomis klientų grupėmis (šeimos, vaikai, neįgalieji, senyvo amžiaus asmenys, asmenys, patiriantys socialinę riziką, ir kt.) įvairaus pobūdžio įstaigose (globos įstaigose, dienos centruose, nakvynės namuose, krizių centruose, psichosocialinės reabilitacijos įstaigose, pagalbos į namus tarnybose ir kt.). Didžioji jų dalis dirba savivaldybių biudžetinėse įstaigose (beveik 7 tūkst.), valstybinėse įstaigose (2,5 tūkst.), kiti – NVO ir privačiame sektoriuje“.

Strategijos projektas yra apie viešojo sektoriaus darbuotojus ir jų darbo užmokesčio finansavimą, kyla klausimas, kodėl šiame punkte minimos nevyriausybinių organizacijų.

- **dėl 76.4 papunkčio** „nustatant viešojo sektoriaus įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientų dydžius, išlaikyti proporcijas tarp įstaigos vadovo ir toje įstaigoje dirbančių darbuotojų darbo užmokesčio vidurkio“.

Vidutinis įstaigos darbuotojų darbo užmokestis (toliau – DU) paskaičiuojamas vertinant skirtingo statuso darbuotojų DU (statutiniai, karjeros valstybės tarnautojai, darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis), skirtingą jų stažą ir atitinkamai ištarnautų metų priedo sumą, pareiginės algos koeficientą (teoriškai – kuo ilgiau dirba asmuo, tuo didesnį pareiginį atlygį gali turėti) ir net darbuotojų skaitlingumą. Jeigu vadovų pareiginės algos koeficientai bus nustatomi atsižvelgiant į įstaigos darbuotojų DU vidurkį, tai gali būti taip, kad didesnės įstaigos vadovui, turinčiam daugiau atsakomybės ir įsipareigojimų, bus nustatytas mažesnis koeficientas nei mažesnės įstaigos vadovui, kuriam tenka mažesnis darbo krūvis ir mažesni įsipareigojimai bei atsakomybė (pavyzdžiui, pagal dabartinę policijos įstaigų DU statistiką Vilniaus apskrities vyriausiojo policijos komisariato vadovui būtų nustatytas mažesnis pareiginės algos koeficientas nei Alytaus ar Telšių apskričių vyriausiųjų policijos komisariatų vadovams).

Siūlome tokio kriterijaus kaip įstaigos darbuotojų DU vidurkis netaikyti nustatant vadovų pareiginės algos koeficientą.

- **dėl 79.1 papunkčio** „siekiant mažinti disproporcijas tarp skirtingų lygių (A, B, C), skirtingų grupių pareigybių pareiginės algos koeficientų, užtikrinti, kad už aukštesnės kvalifikacijos darbą būtų mokamas didesnis darbo užmokestis, mažinti atotrūkį tarp vadovaujančių ir žemesnės pareigas einančių darbuotojų darbo užmokesčio ir, siekiant atitikti Europos socialinės chartijos nuostatas dėl minimalaus darbo užmokesčio, padidinti mažiausius kvalifikuotų darbuotojų pareiginės algos koeficientus, kad 2020 m. mažiausia kvalifikuoto darbuotojo pareiginė alga (jos pastovioji dalis) sudarytų ne mažiau kaip 50 proc. einamųjų metų šalies VDU (prireiktų apie 23 mln. eurų) ir padidėtų skirtumai tarp skirtingų lygių, grupių pareigybių pareiginės algos koeficientų. Vėliau pareiginės algos koeficientus palaipsniui didinti, kad 2025 m. mažiausia kvalifikuoto darbuotojo pareiginė alga (jos pastovioji dalis) sudarytų ne mažiau kaip 60 proc. einamųjų metų šalies VDU ir proporcingai padidėtų skirtingų lygių, grupių pareigybių minimalūs pareiginės algos koeficientai ir tam tikru procentu (10–15 proc.) padidėtų maksimalūs skirtingų lygių, grupių pareigybių pareiginės algos koeficientai“.

Šiame papunktyje tarp jo dviejų dalių yra prieštaravimų – iš pradžių teigiama, kad reikia „mažinti atotrūkį tarp vadovaujančių ir žemesnės pareigas einančių darbuotojų darbo užmokesčio“, o paskui siekti, kad „padidėtų skirtumai tarp skirtingų lygių, grupių pareigybių pareiginės algos koeficientų“, t. y. iš esmės ir skirtumas tarp tų pačių vadovų ir kitų darbuotojų DU.

Siūlome tikslinti šį Strategijos projekto papunktį.

- **dėl 80.5.1 papunkčio** „2020 m. apie 12 proc. padidinti vidaus tarnybos sistemos statutinių valstybės tarnautojų žemiausių 13–15 pareigybių grupių minimalius pareiginės algos koeficientus (prireiktų apie 2,3 mln. eurų), o iki 2025 m. padidinti minimalius pareiginės algos koeficientus 6–15 pareigybių grupių darbuotojams, siekiant užtikrinti, kad mažėtų intervalas tarp minimalios ir maksimalios pareiginės algos atitinkamoje grupėje, taip pat peržiūrėti ir sumažinti pareigybių grupių skaičių, suderinus tai su Valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis“.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos policijos sistema yra labai didelė ir grupių mažinimas gali turėti neigiamos įtakos karjeros galimybėms ir teisingo atlyginimo už priskirtą darbą principams.

Taip pat kyla klausimas, kodėl neminimas Lietuvos Respublikos Vyriausybės Programos įgyvendinimo plano siekis iki 2020 m. imtinai statutinių pareigūnų DU padidinti 30 proc.

Pagal šią programą Policijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos visų lėšų dar negavo, todėl, manytume, būtų logiška pateiktame Strategijos projekte paminėti ir šį tikslą, tokiu būdu užtikrinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės įsipareigojimų įgyvendinimą.

- **dėl 82 punkto** „Dėl pareiginės algos kintamosios dalies dydžio – atsižvelgiant į tai, kad šalia pastoviosios pareiginės algos dalies darbuotojams gali būti mokama kintamoji dalis, kuri turi būti išimtinai skatinamoji ir skiriama už pasiektus darbo rezultatus, tikslinga pareiginės algos kintamąją dalį iki 2021 m. sumažinti nuo 50 proc. iki 30 proc. (atitinkamai padidinti pareiginės algos koeficientų viršutinės ribas) ir užtikrinti, kad šios įstatyminės nuostatos įsigaliojimo metu nė vienam darbuotojui, kuriam buvo nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis, tais metais nesumažėtų jo gaunamas darbo užmokestis“.

Šiame punkte kalbama tik apie darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį. Yra skirtingos apmokėjimo sistemos statutiniams, karjeros valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį. Pagal vykdytą „iškarjerinimo“ politiką darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, priskiriama mažiau atsakomybės nei valstybės tarnautojams. Pateiktame Strategijos projekte nėra aiškiai atskirta, kokie principai ir kam taikomi, tad siūlome atitinkamai patikslinti Strategijos projektą.

- **dėl 85 punkto** „Dėl papildomo skatinimo už pasiektus sektorinių viešųjų paslaugų gerinimo rodiklius – įvesti papildomą skatinamąjį atlyginimų didėjimo komponentą – sektorinius (sisteminius) kokybinius rodiklius (angl. benchmark), už kurių pasiekimą būtų didinami atitinkamam sektoriui skiriami asignavimai darbo užmokesčio fondui ir taip užtikrinta galimybė sektoriaus darbuotojams mokėti papildomas skatinamąsias premijas (pavyzdžiui, vadinamąjį tryliktojo atlyginimą). Įstatymo lygmeniu turėtų būti nustatyta galimybė mokėti skatinamąsias premijas už pasiektus sektorinių viešųjų paslaugų gerinimo rodiklius. Rodikliai turėtų būti nustatomi Vyriausybės, juos aptarus su socialiniais partneriais. Sistemą pradėti taikyti nuo 2020 m. pasirinktose bandomosiose srityse, tarp jų – sveikatos apsaugos, valstybės tarnybos ir švietimo“.

Lietuvos policija yra viena pirmųjų viešojo sektoriaus institucijų, kuri savo iniciatyva pradėjo gerinti viešųjų paslaugų teikimą gyventojams. Viešosios nuomonės apklausos rodo, kad Lietuvos policija šioje srityje jau pasiekė reikšmingų rezultatų. Kyla nuogastavimų, kad patvirtinus Strategijos projektą įstaigos (institucijos) už įgyvendintas analogiškas priemones gaus papildomus asignavimus darbo užmokesčio fondui, o Lietuvos policija papildomų lėšų į darbo užmokesčio fondą negaus, kadangi priemonės bus įgyvendinusi iki Strategijos projekto patvirtinimo. Siūlome nustatyti, kad papildomas skatinamąsias lėšas gauna ir institucijos, kurios jau įgyvendino sisteminius kokybinius rodiklius.

- **dėl 87.5.1 papunkčio** „tęsti vidaus tarnybos sistemos statutinių įstaigų struktūrines reformas – centralizuoti bendrąsias funkcijas, atsisakyti papildomų administravimo grandžių ir mažinti atotrūkį tarp vadovų ir specialistų darbo užmokesčio, optimizuoti valdymo struktūras ir valdymo išlaidas. Įstaigose, vykdančiose struktūrines reformas, atitinkamai didinti vidaus tarnybos sistemos statutinių valstybės tarnautojų darbo užmokestį, įgyvendinant Septynioliktosios Vyriausybės programos nuostatą, kad 2020 m. jis padidėtų iki 30 proc., palyginti su 2016 m.“ Siūlome numatyti papildomus asignavimus darbo užmokesčiui, kadangi tik iš vidinių rezervų įgyvendinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų nepavyks.

Gerinant statutinių pareigūnų socialines garantijas pensinio aprūpinimo srityje, siūloma atsisakyti atskiro apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties metu ir kaip kompensaciją tam tikru dydžiu padidinti pareiginės algos koeficientą.

Policijos generalinio komisaro pavaduotojas,
atliekantis policijos generalinio komisaro funkcijas

Rimantas Bobinas

Violeta Žilionienė, tel. (8 5) 271 9734, el. p. violeta.zilioniene@policija.lt
#877031 2019-04-17



LIETUVOS RESPUBLIKOS KRAŠTO APSAUGOS MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, Totorių g. 25, LT-01121 Vilnius, tel.: (8 5) 273 5673, 8 706 80 501, faks. (8 5) 264 8517, el. p. kam@kam.lt.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188602751

Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijai

2019-04-19 Nr. K-07-631
Į 2019-03-26 Nr. S-1064

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO NUTARIMO „DĖL ILGALAIKIO TVARAUS VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO FINANSAVIMO IKI 2025 METŲ STRATEGIJOS PATVIRTINIMO“ PROJEKTO

Krašto apsaugos ministerija, įvertinusi pateiktą derinti Lietuvos Respublikos Seimo nutarimo „Dėl ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos patvirtinimo“ projektą (toliau – Seimo nutarimo projektas) ir juo tvirtinamos ilgalaikio tvaraus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo iki 2025 metų strategijos projektą (toliau – Strategija), teikia šiuos pastebėjimus,

Seimo nutarimo projektu tvirtinamoje Strategijoje ir joje pateiktoje esamos situacijos apžvalgoje ir siūlymuose dėl viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo gerinimo 2020 m. ir laikotarpiu iki 2025 m., aptariant Lietuvos viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio didinimo politiką, nėra įvertintas profesinės karo tarnybos karių, aktyviojo ir parengtojo rezervo karių ir krašto apsaugos sistemos žvalgybos pareigūnų tarnybos apmokėjimas. Todėl neaišku, kokia apimtimi Strategijos nuostatos ir jų įgyvendinimui numatomi priimti teisės aktai turėtų būti taikomi krašto apsaugos sistemai.

Taip pat pažymėtina, kad viena iš Strategijos prioritetinių priemonių, kuria bus įgyvendinami joje pateikti pasiūlymai, yra bazinio dydžio didinimas, t. y. šios priemonės įgyvendinimas turėtų įtakos ne tik krašto apsaugos sistemos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis darbo apmokėjimui, bet ir profesinės karo tarnybos karių, aktyviojo ir parengtojo rezervo karių ir krašto apsaugos sistemos žvalgybos pareigūnų tarnybos apmokėjimui. Preliminariais skaičiavimais bazinio dydžio didinimas 2020-2021 m. krašto apsaugos sistemos mastu papildomai galėtų pareikalauti apie 20 mln. eur, iš jų apie 18 mln. eur profesinės karo tarnybos karių, aktyviojo ir parengtojo rezervo karių ir krašto apsaugos sistemos žvalgybos pareigūnų tarnybos apmokėjimui.

Siūlome įvertinti anksčiau pateiktus aspektus.

Ministerijos kanclerė

Daiva Beliackienė

Greta Borkienė, tel. (8 5) 265 7512, el. p. greta.borkiene@kam.lt
Indrė Pukanasytė, tel. (8 5) 263 5948, el. p. indre.pukanasyte@kam.lt