

**LIETUVOS RESPUBLIKOS
VALSTYBĖS IR SAVIVALDYBIŲ ĮSTAIGŲ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO IR
KOMISIJŲ NARIŲ ATLYGIO UŽ DARBĄ ĮSTATYMO NR. XIII-198 PAKEITIMO
ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS POLITIKŲ IR VALSTYBĖS
PAREIGŪNŲ DARBO APMOKĖJIMO ĮSTATYMO NR. VIII-1904 PAKEITIMO
ĮSTATYMO NR. XIV-2012 1 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS
RESPUBLIKOS ŠVIETIMO ĮSTATYMO NR. I-1489 59 STRAIPSNIO PAKEITIMO
ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS TARNYBOS ĮSTATYMO
NR. VIII-1316 PAKEITIMO ĮSTATYMO NR. XIV-1985 2 STRAIPSNIO PAKEITIMO
ĮSTATYMO IR LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS IR SAVIVALDYBIŲ ĮSTAIGŲ
DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO IR KOMISIJŲ NARIŲ ATLYGIO UŽ DARBĄ
ĮSTATYMO NR. XIII-198 7 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO NR. XIV-1731
PRIPAŽINIMO NETEKUSIU GALIOS ĮSTATYMO PROJEKTŲ
AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

1. Įstatymo projekto rengimą paskatinusios priežastys, parengto projekto tikslai ir uždaviniai

Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas Nr. 1) parengtas:

1) įgyvendinant Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, kuriai pritarta Lietuvos Respublikos Seimo 2020 m. gruodžio 11 d. nutarimu Nr. XIV-72 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ X skyriaus misiją – visuomenės poreikius atitinkantis viešasis sektorius;

2) tęsiant viešojo sektoriaus vadovų darbo užmokesčio reformą, siekiant, kad viešajame sektoriuje dirbtų stiprūs, atsakingi ir motyvuoti vadovai, gebantys efektyvinti viešojo sektoriaus veiklą ir užtikrinti teikiamų paslaugų kokybę;

3) atsižvelgiant į:

a) Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymą (toliau – BD įstatymas), kuriame numatytas valstybės politikų, valstybės pareigūnų, prokurorų, žvalgybos pareigūnų, Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos tarnybos pareigūnų, Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjų, valstybės tarnautojų, įskaitant statutinius valstybės tarnautojus, regionų plėtros tarybų administracijų direktorių ir šių administracijų darbuotojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, finansuojamų iš valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ir kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų lėšų, darbuotojų pareiginėms algoms (atlyginimams), karių tarnybiniam atlyginimams, įstatymų pagrindais sudarytų komisijų (grupių, tarybų, Teisėjų garbės teismo, darbo arbitražo, Lietuvos mokslo tarybos valdybos ir ekspertų komitetų), finansuojamų iš valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų, pirmininkų, pirmininkų pavaduotojų ir narių atlygiui už darbą apskaičiuoti taikomas bazinis dydis (toliau – BD) – 1785,40 eurų;

b) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. birželio 28 d. nutarimą Nr. 516 „Dėl 2024 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“, kuriame nuo 2024 m. sausio 1 d. patvirtinta minimalioji mėnesinė alga (toliau – MMA) – 924 eurai.

Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo Nr. VIII-1904 pakeitimo įstatymo Nr. XIV-2012 1 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas Nr. 2) parengtas siekiant patikslinti Lietuvos Respublikos valstybės pareigūnų darbo užmokesčio įstatymo taikymo sritį, numatant, kad šis įstatymas taikomas Lietuvos mokslo tarybos pirmininkui, o jo pavaduotojui ir nariams – ne.

Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo Nr. I-1489 59 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas Nr. 3) ir Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 7 straipsnio pakeitimo įstatymo Nr. XIV-1731 pripažinimo netekusiu galios įstatymo projektas (toliau – Įstatymo projektas Nr. 4) parengtas siekiant suderinti šių įstatymų nuostatas su Įstatymo projektu Nr. 1.

Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo Nr. XIV-1985 2 straipsnio pakeitimo įstatymo projektu (toliau – Įstatymo projektas Nr. 5) siūloma papildyti Valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymo Nr. XIV-1985 (toliau – VTĮ pakeitimo įstatymas) 2 straipsnio 8 dalį nuostata, pagal kurią iš pareigų atleidžiamam valstybės tarnautojui, kurio pareigybė neatitinka valstybės tarnautojo sąvokos, ir toje pačioje institucijoje ar įstaigoje su atleidžiamu valstybės tarnautoju sudarant darbo sutartį, būtų išsaugoma jo teisė į nepanaudotas kasmetinių atostogų dienas (ne daugiau kaip už trejus tarnybos metus, išskyrus atvejus, kai faktiškai negalėjo jomis pasinaudoti), kurios suteikiamos pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas. Darbuotojui, pradėjusiam darbą pagal darbo sutartį, kasmetinės atostogos suteikiamos pagal Darbo kodekso nuostatas, išsaugant iki tol įgytą darbo stažą toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje. Toks pakeitimas parengtas siekiant taupyti valstybės ir savivaldybės institucijų ir įstaigų lėšas.

Įstatymo projekto Nr. 1 tikslas – suformuoti valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų teisingą ir teisėtus lūkesčius atliepiantį darbo apmokėjimo reglamentavimą, priartinti valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų apmokėjimo sąlygas prie valstybės tarnybos, taip sumažinant administracinę naštą įstaigoms taikant valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimą reglamentuojančius teisės aktus bei užtikrinant kiek įmanoma vieningesnę viešojo sektoriaus atlygio politiką, taip pat suteikti daugiau įgaliojimų vadovams, sukuriant profesionalų vadovų, pavaduotojų ir darbuotojų korpusą, apmokamą konkurencingu atlygiu bei orientuotą į viešojo sektoriaus efektyvų veikimą bei padidinti Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (toliau – Įstatymas) numatytus minimaliuosius pareiginės algos koeficientus, siekiant, kad nuo 2024 m. sausio 1 d., MMA nustačius 924 eurus ir BD – 1785,40 eurų, jų dydžiai eurai nebūtų mažesni už nustatytą MMA ir atitiktų Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 straipsnio 2 dalies nuostatą, kad minimalusis darbo užmokestis – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą.

Taip pat Įstatymo projekto Nr. 1 2 priede siūloma pakeisti mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų ir švietimo įstaigų vadovaujančių darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas, siekiant:

1) kad vidutinis mokytojų darbo užmokestis 2024 m. pabaigoje sudarytų 130 procentų šalies vidutinio darbo užmokesčio;

2) kitų pedagoginių darbuotojų darbo užmokestį didinti ne mažesniais tempais nei mokytojų darbo užmokestį;

3) gerinti mokyklų vadovų darbo apmokėjimo sąlygas, siekiant, kad mažiausias mokyklos vadovo pareiginės algos koeficientas 2024 m. būtų 40 proc. didesnis už didžiausią mokytojo koeficientą. Mokyklų vadovų pavaduotojų ir ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus didinti tais pačiais tempais, kaip vidutiniškai didinami mokyklų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai;

4) švietimo pagalbos įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ir skyrių vedėjų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus 2024 m. didinti tais pačiais tempais, kaip vidutiniškai didinami mokyklų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai;

5) sulygininti mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų darbo laiko normas (jei jos nesiekia 36 val., didinti ne daugiau, nei didinami pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai);

6) didinti mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, nekontaktinių valandų skaičių etate iki 6 val., nuo 2024 m. rugsėjo 1 d. pridedant 1 nekontaktinę valandą.

Siekiant, kad Įstatymo projektas Nr. 1 derėtų su kitų įstatymų nuostatomis, kartu teikiamas Įstatymo projektas Nr. 3 ir Nr. 4.

Įstatymo projekto Nr. 2 tikslas – patikslinti Valstybės pareigūnų darbo užmokesčio įstatymo taikymo sritį, numatant, kad šis įstatymas taikomas Lietuvos mokslo tarybos pirmininkui, o jo pavaduotojui ir nariams – ne, kadangi Lietuvos mokslo tarybos nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. balandžio 20 d. nutarimu Nr. 375 „Dėl Lietuvos mokslo tarybos nuostatų patvirtinimo“, 55 punkte nurodyta, kad Lietuvos mokslo tarybos pirmininkui mokamas atlyginimas, nustatytas Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatyme, Lietuvos mokslo tarybos pirmininko pavaduotojui – Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme nustatyta tvarka.

Įstatymo projekto Nr. 3 ir Įstatymo projekto Nr. 4 tikslas – suderinti nuostatas su Įstatymo projektu Nr. 1.

Įstatymo projekto Nr. 5 tikslas – taupyti valstybės ir savivaldybės institucijų ir įstaigų lėšas.

2. Įstatymo projekto iniciatoriai ir rengėjai

Įstatymų projektus parengė Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija ir Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija.

3. Kaip šiuo metu reguliuojami Įstatymo projekte aptarti teisiniai santykiai

- Įstatymo taikymas. Įstatymas nustato biudžetinių įstaigų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, materialines pašalpas, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, kasmetinį veiklos vertinimą, taip pat įstatymų pagrindais sudarytų komisijų (grupių, tarybų, Teisėjų garbės teismo, darbo arbitražo, Lietuvos mokslo tarybos valdybos ir ekspertų komitetų), finansuojamų iš biudžeto pirmininkų, pirmininkų pavaduotojų ir narių atlygį už darbą. Įstatymas taip pat reglamentuoja ir mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų, mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų, švietimo pagalbos įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ir skyrių vedėjų, kurių darbas laikomas pedagoginiu atlygį už darbą.

- Įstatymas netaikomas: 1) valstybinių mokslinių tyrimų institutų vadovui, vadovo pavaduotojui, moksliniam sekretoriui, mokslo darbuotojams ir kitiems tyrėjams; 2) Lietuvos Respublikos diplomatinėse atstovybėse, konsulinėse įstaigose, atstovybių prie tarptautinių organizacijų, specialiųjų misijų darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis; 3) asmenims, su kuriais Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerija sudaro delegavimo sutartis pagal Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymą; 4) vystomojo bendradarbiavimo projektuose dalyvaujantiems darbuotojams; 5) gydytojams rezidentams, gydytojams odontologams rezidentams ir veterinarijos gydytojams rezidentams; 6) komisijų nariams, apmokant už jų darbą Lietuvos Respublikos Seimo, Respublikos Prezidento, savivaldybių tarybų rinkimų, rinkimų į Europos Parlamentą, referendumo komisijose ir balsavimo komisijose Lietuvos Respublikos diplomatinėse atstovybėse, konsulinėse įstaigose ir laivuose, susijusių su rinkimų ar referendumo organizavimu ir balsų skaičiavimu; 7) Seimo, Respublikos Prezidento, kitų pagal specialius įstatymus paskirtų valstybinių (nuolatinių) komisijų ir tarybų pirmininkams, jų pavaduotojams ir nariams; 8) komisijų nariams – valstybės tarnautojams, teisėjams, prokurorams ir kitiems valstybės pareigūnams.

- Biudžetinių įstaigų ir pareigybių grupės. Biudžetinės įstaigos skirstomos į tris grupes pagal pareigybių skaičių. Biudžetinių įstaigų darbuotojų pareigybės skirstomos į šešias grupes pagal pareigybių pavadinimus ir lygius, bei būtiną išsilavinimą toms pareigoms eiti: 1) įstaigų vadovai ir jų pavaduotojai; 2) administracijos padalinių vadovai ir jų pavaduotojai; 3) darbuotojai, su kuriais sudarytos darbo sutartys dėl mentorystės; 4) specialistai A ir B lygio, mokytojų, baleto artistų ir šokėjų, kilnojamųjų kultūros vertybių restauratorių A lygio pareigybės; 5) kvalifikuoti C lygio darbuotojai; 6) D lygio darbuotojai (darbininkai)).

- Pareigybių sąrašo tvirtinimas. Biudžetinės įstaigos vadovas tvirtina biudžetinės įstaigos darbuotojų pareigybių sąrašą, naudodamasis Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministro patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi (toliau – Profesijų klasifikatorius).

- Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokestį sudaro: 1) pareiginė alga (pastovioji ir / ar kintamoji dalys); 2) priemokos; 3) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą; 4) premijos.

- Darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje, jei jos nėra, nustato darbdavys ir supažindina darbuotojus. Vadovų apmokėjimo sistemas nustato savininko teisės ir pareigas įgyvendinanti institucija. Tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros su darbuotojų atstovais. Darbo apmokėjimo sistemoje detalizuojami pareigybių pareiginės algos pastoviosios dalies nustatymo kriterijai (išsilavinimas, profesinio ir (ar) vadovaujamo darbo patirtis, veiklos sudėtingumas, darbo krūvis, atsakomybės lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas ir pan.) ir pagal kiekvieną kriterijų nustatyti konkretūs pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų dydžiai, galimi pareiginės algos pastoviosios dalies padidinimo atvejai ir dydžiai, kintamosios dalies nustatymo tvarka ir procentiniai dydžiai, premijų ir priemokų skyrimo, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą tvarka ir dydžiai.

- Pareiginės algos koeficiento vienetas yra Seimo patvirtintas atitinkamų metų Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) BD, kuris kasmet yra nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje (darbo santykių šalims nesusitarus teikia Vyriausybė) ir kurį tvirtina Seimas.

- Pareiginės algos pastovioji dalis. Biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus darbininkus, pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pareiginės algos koeficientais. Biudžetinių įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma pagal Įstatymo 1 priedą, atsižvelgiant į pareigybių sąrašė nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių, vadovaujamo darbo patirtį (biudžetinių įstaigų vadovo ir jo pavaduotojų pareiginė alga (pastovioji ir kintamoji dalis) negali viršyti praėjusio ketvirčio biudžetinės įstaigos darbuotojų 4 vidutinių pareiginių algų (pastovioji ir kintama) dydžių); biudžetinių įstaigų administracijos padalinių vadovų ir jų pavaduotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas darbo apmokėjimo sistemoje nustatomas pagal Įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į pareigybės lygį, vadovaujamo darbo patirtį; biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas darbo apmokėjimo sistemoje nustatomas pagal Įstatymo 3 ir 4 priedus, atsižvelgiant į pareigybės lygį, profesinio darbo patirtį; ir kitus darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus. Socialinių paslaugų srities darbuotojams Įstatymo 1, 2, 3 ir 4 prieduose nustatyti minimalieji pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 30 procentų. Nustatant pareiginės algos pastoviąją dalį, papildomai įvertinamas tarptautiniu ar nacionaliniu mastu įgytas pripažinimas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas atskirų profesijų trūkumas, darbuotojo aukšta kvalifikacinė kategorija ir atitinkamai iki 100 procentų gali būti didinamas pareiginės algos koeficientas. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento padidinimas numatytais pagrindais negali viršyti 100 procentų darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydžio. Pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas, turi būti nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (Ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai (pagal darbo apmokėjimo sistemoje nustatytą tvarką) arba nustačius, kad biudžetinės įstaigos vadovo ar jo pavaduotojo pareiginė alga viršija praėjusio ketvirčio biudžetinės įstaigos darbuotojų 4 vidutinius pareiginių algų dydžius.

- Pareiginės algos kintamoji dalis. Biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos kintamosios dalies dydis priklauso nuo jų praėjusių metų veiklos vertinimo pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir jų vertinimo rodiklius bei gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme

nustatytas funkcijas. Pareiginės algos kintamoji dalis, atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos vertinimą, gali siekti 40 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies.

- Priemokos. Biudžetinės įstaigos darbuotojui, atsižvelgiant į atliekamų funkcijų ar užduočių sudėtingumą, mastą ir pobūdį, gali būti skiriamos priemokos: 1) už papildomą darbo krūvį, darbų masto padidėjimą, neviršijant nustatytos darbo trukmės; 2) už pavadavimą; 3) už papildomų funkcijų ar užduočių vykdymą; 4) esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų. 1 – 3 punktuose išvardintų priemokų suma negali viršyti 30 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio ir jos yra skiriamos ne ilgiau kaip iki kalendorinių metų pabaigos, šių priemokų ir kintamosios dalies suma negali viršyti 60 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio. Priemoka už nukrypimą nuo normalių darbo sąlygų gali siekti iki 20 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies ir gali būti skiriama iki tokių darbų pabaigos, taip pat ši priemoka neskiriama, jeigu darbuotojui karantino metu taikomi specialiuose įstatymuose nustatyti darbo apmokėjimo dydžiai. Nacionalinių ir valstybinių kultūros ir meno įstaigų vadovams ir atlikėjams skiriamų priemokų ir pareiginės algos kintamosios dalies suma negali viršyti 160 procentų nustatytos pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio, neįskaičiuojant priemokos už darbą, esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.

- Biudžetinių įstaigų darbuotojų veikos vertinimas. Kasmetinio veiklos vertinimo tikslas įvertinti biudžetinių įstaigų darbuotojų (išskyrus darbininkus, mokytojus ir pagalbos mokiniui specialistus) praėjusių kalendorinių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus, jų vertinimo rodiklius ir gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas. Kiekvienais metais iki kovo 1 dienos į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo įvertina biudžetinių įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ir darbuotojų (vertina tiesioginis vadovas) praėjusių metų veiklą pagal nustatytas metines užduotis, siektinus rezultatus ir kitus kriterijus, bei nustato naujas einamųjų metų užduotis ir siektinus rezultatus. Praėjusių metų veikla gali būti įvertinama: 1) labai gerai (nustatoma ne mažesnė nei 15 procentų pareiginės algos kintamoji dalis ir gali būti skiriama premija); 2) gerai (nustatoma ne mažesnė nei 5 procentų pareiginės algos kintamoji dalis); 3) patenkinamai (pareiginės algos kintamoji dalis nenustatoma); 4) nepatenkinamai (gali nustatyti mažesnę pareiginės algos koeficientą, su darbuotoju gali būti sudaromas rezultatų gerinimo planas). Švietimo įstaigų vadovų veiklos vertinimą taip pat reglamentuoja Švietimo įstatymo 59 straipsnis.

Pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos detalčiai reglamentuojamos Įstatymo 5 priede. Mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma, atsižvelgiant į pedagoginio darbo stažą, kvalifikacinę kategoriją ir veiklos sudėtingumą. Mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma, atsižvelgiant į mokykloje ugdomų mokinių skaičių, pedagoginio darbo stažą ir veiklos sudėtingumą. Įstatymo 5 priede nurodytiems pedagoginiams darbuotojams nustatomas konkretus pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientas.

Susitarime dėl Lietuvos švietimo politikos (2021–2030), Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos įgyvendinimo plane ir Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėse sutartyse numatyta pasiekti, kad vidutinis mokytojų darbo užmokestis 2024 m. pabaigoje sudarytų 130 procentų šalies vidutinio darbo užmokesčio, todėl būtina didinti mokytojų darbo užmokestį. Atitinkamai būtina didinti ir kitų pedagoginių darbuotojų darbo užmokestį.

Taip pat numatyta pasiekti, kad mažiausias mokyklos vadovo pareiginės algos koeficientas 2024 m. būtų 40 proc. didesnis už didžiausią mokytojo koeficientą. Šiuo metu minėtas atotrūkis sudaro 30 procentų. Siekiant minėto rodiklio, reikia didinti mokyklų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus. Atitinkamai reikia didinti ir kitų vadovaujančių darbuotojų pareiginės algos koeficientus.

Įstatymo 5 priedo 16, 17, 22, 27.2, 35, 36, 37 punktuose nurodytais atvejais pedagoginiams darbuotojams yra nustatytos mažesnės nei 36 valandų per savaitę darbo laiko normos, tačiau tokios darbo laiko disproporcijos nėra pagrįstos, todėl minėtais atvejais darbo laiką reikėtų palaispinti ilginti (ne daugiau, nei didinami pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai), kol jis pasieks 36 valandas.

Įstatymo 5 priedo 15 ir 21 punktuose nurodytas mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, netiesioginio darbo valandų skaičius nuo 2023 m. rugsėjo 1 d. sudaro 5 valandos iš 36 valandų per savaitę (anksčiau sudarė tik 3 valandas). To nepakanka, siekiant kokybiškai pasirengti ugdymo veikloms, todėl netiesioginio darbo valandų skaičių būtina palaipsniui didinti bent iki 6 valandų, atitinkamai mažinant tiesioginio darbo valandų skaičių. Šis įsipareigojimas nustatytas Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėse sutartyse.

Valstybės pareigūnų darbo užmokesčio įstatymo, kuris įsigalios nuo 2024 m. sausio 1 d., 2 straipsnio 16 punkte numatyta, kad jis taikomas Lietuvos mokslo tarybos pirmininkui ir jo pavaduotojui.

VTĮ pakeitimo įstatyme, kuriuo keičiamas Valstybės tarnybos įstatymas, 32 straipsnio 7 dalyje nustatyta, kad šio įstatymo 35 straipsnio 1 dalyje nurodytais pagrindais ar specialiajame įstatyme arba tiesiogiai taikomame Europos Sąjungos teisės akte nustatytais pagrindais atleidžiamam, pagal šį įstatymą nuolat į kitas valstybės tarnautojo pareigas į kitą valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą perkeliama valstybės tarnautojui jo atleidimo iš pareigų (perkėlimo) dieną išmokamos visos jam priklausančios pinigų sumos (įskaitant ir kompensaciją už nepanaudotas atostogas), išskyrus šio straipsnio 3 dalyje nurodytą išeitinę išmoką, mokamą politinio (asmeninio) pasitikėjimo valstybės tarnautojams, atleidžiamiems iš pareigų šio įstatymo 35 straipsnio 1 dalies 6 punkte nurodytu pagrindu, ir šio straipsnio 4 dalyje nurodytą išeitinę išmoką, nebent susitariama su valstybės tarnautoju, kad bus atsiskaityta ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų ar perkėlimo dienos.

4. Kokios siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama

Įstatymo projekte Nr. 1 siūlomi šie pakeitimai:

– Įstatymo pavadinimas. Pakeisti Įstatymo pavadinimą, numatant, kad tai yra biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimą reglamentuojantis įstatymas, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo reglamentavimo sritį.

– Įstatymas netaikomas. Siekiant teisinio aiškumo ir stabilumo panaikinti Įstatymo 1 straipsnio 2 dalies 6 ir 7 punktus ir nurodyti, kad Įstatymas netaikomas komisijų nariams – valstybės tarnautojams, teisėjams, prokurorams, kitiems valstybės pareigūnams, taip pat kitiems komisijų nariams, jei specialiuose įstatymuose nenurodyta, kad jų darbas apmokamas šio įstatymo nustatyta tvarka, kadangi visų galimų variantų išvardinti neįmanoma. Papildyti Įstatymo projekto 1 straipsnio 2 dalį nurodant, kad Įstatymas netaikomas veikloje, atliekamoje pagal įstaigos sudarytas bendradarbiavimo sutartis su tarptautinėmis ar Europos Sąjungos teisės aktais įsteigtomis institucijomis veikloje dalyvaujantiems darbuotojams. Toks reglamentavimas numatomas siekiant suvienodinti valstybės tarnautojams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, galimybes gauti vienodą apmokėjimą už atitinkamos veiklos vykdymą ir panaikinti šiuo metu galiojančius apmokėjimo skirtumus. Skirtingas valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dalyvaujančių veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis atlygio nustatymas negali būti pateisinamas skirtingu tokių asmenų statusu. Esminis valstybės tarnautojų ir darbuotojų skirtumas – t. y. išimtinė valstybės tarnautojų teisė vykdyti viešojo administravimo funkcijas – nėra niekaip susijusi su bendradarbiavimo sutartimis, sudaromomis su tarptautinėmis ar Europos Sąjungos teisės aktais įsteigtomis institucijomis, nes viešojo administravimo įgaliojimai iš sutarčių nevyksta. Atsižvelgiant į tai, pagal tokias sutartis vykdomos valstybės tarnautojų ir darbuotojų funkcijos neturėtų būti diferencijuojamos, atitinkamai ir atlygis už tokių funkcijų vykdymą neturėtų skirtis.

– Biudžetinių įstaigų ir pareigybių grupės. Panaikinti Įstatymo 3 straipsnio 1 dalį ir nebeskirstyti biudžetinių įstaigų į grupes pagal biudžetinės įstaigos pareigybių kiekį, nes tai nėra tinkamas rodiklis atliepiančias įstaigos veiklos pobūdį ir sudėtingumą. Papildyti struktūrinių padalinių vadovų ir jų pavaduotojų pareigybių grupę nurodant, jog šiai grupei taip pat priskiriami ir kiti specialistai, kurie turi pavaldžių darbuotojų (pavyzdžiui, pavaldžių darbuotojų turintys patarėjai) ar yra prilyginti vadovaujantiems darbuotojams (pavyzdžiui, Profesijų klasifikatoriuje

([Centrinė klasifikatorių duomenų bazė \(CKDB\) - Oficialiosios statistikos portalas](#)) vyriausiojo finansininko (121107) pozicija priskirta vadovų (1) grupei, finansų srities vadovų pogrupiui (1211). Toks nuostatos papildymas atliekamas siekiant išspręsti kylantį problemą, kai praktikoje susidaro situacija, jog įstaigos nežino kuriai pareigybių grupei priskirti asmenis turinčius pavaldžių darbuotojų ar atliekantiems vadovavimo funkcijas, bet nesančius nei vadovais, nei pavaduotojais, pagal pareigybės pavadinimą. Taip pat siūloma panaikinti darbuotojų, su kuriais sudarytos darbo sutartys dėl mentorystės pareigybių grupę, kadangi po Valstybės tarnybos reformos I etapo priėmimo tokių pareigybių nebeliko Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme. Tokioms sutartims, sudarytoms iki šio Projekto įsigaliojimo, numatytos pereinamosios nuostatos.

– *Pareigybių sąrašo tvirtinimas.* Pakeisti Įstatymo 4 straipsnio 1 dalį nurodant, jog biudžetinės įstaigos pareigybių skaičių ir pareigybių sąrašą, naudodamiesi Profesijų klasifikatoriumi, biudžetinėse įstaigose nustato biudžetinės įstaigos vadovas, konsultuodamasis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis. Nuostata tikslinama siekiant į darbo apmokėjimo sistemos kūrimo procesą įtraukti ir darbuotojų atstovus, taip siekiant skatinti socialinį dialogą ir darbuotojų įtraukimą į jų darbo sąlygas nulemiančių sprendimų priėmimą bei didinti teisingumo jausmą viešajame sektoriuje.

– *Darbo užmokesčio sandara.* Pakeisti Įstatymo 5 straipsnio 1 dalį nurodant, kad biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokestį sudaro: 1) pareiginė alga; 2) priemokos; 3) vienkartinė pinigine išmoka; 4) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, budėjimą; 5) kintamoji dalis, jeigu ji numatyta kolektyvinėje sutartyje arba darbo apmokėjimo sistemoje. Taip pat atsižvelgiant į tai, kad galiojusios Įstatymo nuostatos dėl biudžetinių įstaigų darbuotojų apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą iš esmės atkartoją Darbo kodekso nuostatas, siekiant teisinio apibrėžtumo nuspręsta papildyti Įstatymo 5 straipsnį nurodant, kad už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ar darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, biudžetinių įstaigų darbuotojams mokama Darbo kodekso 144 straipsnio 1–5 ir 7 dalyse nustatyta tvarka, už budėjimą darbuotojui mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka, suteikiant galimybę kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl palankesnių tokio apmokėjimo sąlygų.

– *Darbo apmokėjimo sistema.* Patikslinti Įstatymo projekto 5 straipsnio 5 dalį numatant, kad darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje, o jeigu nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties apmokėjimo sistemą nustato biudžetinės įstaigos vadovas ir paskelbia viešai biudžetinės įstaigos interneto svetainėje. Darbo apmokėjimo sistema nustatoma atsižvelgiant į Vyriausybės patvirtintas rekomendacijas. Rekomendacijų, kaip gairių pasitelkimas nurodomas atsižvelgiant į tai, kad minimos gairės bus naudojamos ir nustatant viešojo sektoriaus valstybės tarnautojų apmokėjimo sistemas, todėl šios nuostatos įtraukimas yra būtinas siekiant užtikrinti kiek įmanoma vieningesnę viešojo sektoriaus atlygio politiką. Įstatymo 1 priede bus nustatoma tik žemutinė koeficiento riba, taikytina nustatant pareigybių pareiginės algos koeficientą (išskyrus biudžetinės įstaigos vadovus, kuriems nustatomos koeficiento intervalas) Įstatyme nurodoma, kad darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į Įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas, turi būti detalizuojami biudžetinės įstaigos pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento, viršijančio Įstatymo 1 priede nustatytą minimalų pareiginės algos koeficientą, dydžio nustatymo kriterijai ir atsižvelgiant į nurodytus kriterijus, nustatomi didžiausi pareiginės algos koeficientų dydžiai, pareiginės algos koeficientų intervalai konkrečioms pareigybėms, priemokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir skyrimo tvarka (jei tokia darbo užmokesčio sudėtinė dalis yra numatyta). Savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija nustato jos valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą, kurioje detalizuojami biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (biudžetinės įstaigos veiklos pobūdis, jos dydis, jos veiklos ir sprendimų galiojimo ribos ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į nurodytuosius kriterijus, nustatomi pareiginės algos koeficientų dydžiai

ar jų intervalai, taip pat priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka, kintamosios dalies dydžiai ir skyrimo tvarka (jei tokia darbo užmokesčio sudėtinė dalis yra numatyta). Prieš biudžetinės įstaigos vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti Darbo kodekso nustatyta tvarka įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros. Taip pat patikslinami kriterijai, kuriais remiantis gali būti nustatomi darbuotojų pareiginės algos koeficientai, t. y. darbo patirtis, išsilavinimas (pavyzdžiui, pareiginės algos koeficiento intervalo diferencijavimas pagal turimą išsilavinimą, jei tai pareigybei šis kriterijus yra būtinas), veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis (pavyzdžiui, pareigybės darbo rezultato ar kuruojamos srities įtaka įstaigos misijos realizavimui; bendravimo ir bendradarbiavimo ratas, reikalingas realizuoti pareigybei keliamus tikslus), papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos (pavyzdžiui, darbas lauke, ypatingomis oro sąlygomis – karštis, šaltis, pareigybės veiklą reglamentuojančių dokumentų, procesų ir procedūrų apibrėžtumo laipsnis) ar kiti kriterijai. Šie kriterijai numatomi, kaip rekomendaciniai ir labiausiai apibrėžiantys pareigybės lygį, jos sudėtingumą ir darbuotojui tenkančias atsakomybes, nuo kurių turi priklausyti jam taikomas darbo užmokestis. Be to, Projekto 5 straipsnio 5 dalyje nurodyti kriterijai, atitinka 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (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 (toliau – direktyva (ES) 2023/970), nurodytuosius kriterijus. Direktyvos (ES) 2023/970 4 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad darbo užmokesčio struktūros turi būti tokios, kad būtų galima įvertinti, ar darbuotojai yra panašioje padėtyje darbo vertės atžvilgiu, remiantis objektyviais, lyties požiūriu neutraliais kriterijais, dėl kurių susitarta su darbuotojų atstovais, jei tokie atstovai yra. Tie kriterijai neturi būti tiesiogiai ar netiesiogiai susiję su darbuotojų lytimi. Jie apima *įgūdžius, pastangas, atsakomybę ir darbo sąlygas ir, jei tikslinga, visus kitus veiksnius, kurie yra aktualūs konkrečiai darbo vietai ar pareigoms*. Jie turi būti taikomi objektyviai ir lyties požiūriu neutraliu būdu, kad juos taikant nebūtų jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties. Visų pirma, juos taikant neturi būti nepakankamai įvertinti atitinkami socialiniai emociniai įgūdžiai. Valstybės narės šios direktyvos (ES) 2023/970 nuostatų taikymą turi užtikrinti iki 2026 m. birželio 7 d.

– Pareiginės algos koeficiento vienetas. Siekiant teisinio aiškumo, apibrėžtumo nuspręsta perkelti pareiginės algos koeficiento vienetą apibrėžiančią nuostatą į pareiginės algos reglamentavimą apibrėžiantį straipsnį, t. y. į Įstatymo projekto Nr. 1 6 straipsnio 2 dalį, ir numatyti, kad pareiginės algos koeficiento vienetas yra BD įstatyme nustatytas BD. Pareiginė alga apskaičiuojama pareiginės algos koeficientą dauginant iš šio BD. Pakeitimas atliekamas atsižvelgiant į Valstybės tarnybos reformos I etapu priimtą BD įstatymą bei siekiant užtikrinti vieningą viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką. Taip pat, siekiant Įstatymą suderinti su BD įstatymu atsisakoma nuostatos, kad BD kasmet nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, kaip perteklinės.

– Pareiginės alga. Siekiant priartinti biudžetinių įstaigų darbuotojų apmokėjimą prie valstybės tarnautojų, taip siekiant užtikrinti teisingumo jausmo įgyvendinimą viešajame sektoriuje ir sumažinti įstaigų administracinę naštą taikant skirtingų teisės aktų nuostatas, siūloma pakeisti Įstatymo 7 straipsnio 1 dalį (Įstatymo projekto Nr. 1 6 straipsnio 1 dalis) ir numatyti, kad biudžetinių įstaigų darbuotojų, išskyrus mokyklų vadovų pavaduotojus ugdymui, švietimo pagalbos įstaigų vadovų pavaduotojus, kurių darbas laikomas pedagoginiu, mokyklų ugdymą organizuojančių skyrių vedėjus, švietimo pagalbos įstaigų skyrių vedėjus, kurių darbas laikomas pedagoginiu, mokytojus (išskyrus trenerius), taip pat specialiuosius pedagogus, logopedus, surdopedagogus, tiflopedagogus, judesio korekcijos specialistus, karjeros specialistus, psichologų asistentus, psichologus, socialinius pedagogus, auklėtojus, koncertmeisterius, akompaniatorius (toliau – pagalbos mokiniui specialistai), pareiginė alga nustatoma iš darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo ir taip pat numatyti, kad minimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai negali būti mažesni negu šio įstatymo 1 priede nustatyti koeficientų dydžiai ir negali būti mažesni nei 1,1 MMA išskyrus D lygio pareigybes. Ši nuostata

leistų išvengti situacijų, kai kvalifikuotas darbas savo koeficientu susilygintų su nekvalifikuoto darbuotojo darbo užmokesčiu ir leistų biudžetinėms įstaigoms savo apmokėjimo sistemose didinti nustatytus pareiginės algos koeficientus, net jeigu Įstatymas kasmet, padidėjus MMA, nebūtų keičiamas.

Biudžetinių įstaigų vadovų, išskyrus mokyklų vadovus ir švietimo pagalbos įstaigų vadovus, pareiginė alga nustatoma iš Įstatymo 1 priede pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, atsižvelgiant į savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos nustatytoje jos valdymo sričiai priskirtų biudžetinių įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus pareiginės algos nustatymo kriterijus. Biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientą nustato biudžetinės įstaigos vadovą į pareigas priimančias asmuo.

Biudžetinės įstaigos darbuotojo, išskyrus mokyklų vadovų pavaduotojus ugdymui, švietimo pagalbos įstaigų vadovų pavaduotojus, kurių darbas laikomas pedagoginiu, mokyklų ugdymą organizuojančių skyrių vedėjus, švietimo pagalbos įstaigų skyrių vedėjus, kurių darbas laikomas pedagoginiu, mokytojus (išskyrus trenerius), pagalbos mokiniui specialistus, pareiginės algos maksimalus koeficientas negali viršyti biudžetinės įstaigos vadovo pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, nustatyto šio Įstatymo 1 priede, išskyrus tuos atvejus, kai pareiginė alga didinama iki 100 proc. ar kitu procentiniu dydžiu vadovaujantis tai reglamentuojančiais įstatymais už trūkstančių profesijų atstovų trūkumą Lietuvos darbo rinkoje, trenerių ar socialinių darbuotojų galiojančias kvalifikacines kategorijas ar A1 lygį. Galimybė pareiginę algą didinti tik esant galiojančiai kvalifikacinei kategorijai numatoma siekiant teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo, bei užtikrinant, kad darbuotojams nebeturintiems galiojančios kvalifikacinės kategorijos nebūtų be pagrindo neproporcingai didinama pareiginė alga. Panaikinti Įstatymo 7 straipsnio 2, 3 ir 4 dalis, kaip perteklines, nes pareiginės algos nustatymo tvarka visoms pareigybėms apibrėžiama Įstatymo projekto 6 straipsnio 1 dalyje. Palikti Įstatymo 7 straipsnio 8 dalį (Įstatymo projekto 6 straipsnio 6 dalis), kurioje reglamentuojama, kad nustatytais atvejais (t. y. nacionaliniu ir tarptautiniu mastu įgytas pripažinimas, Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytas tam tikrų profesijų atstovų trūkumas ir kt.) Įstatymo projekto 1 ir 2 prieduose nustatyti pareiginės algos koeficientai įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje gali būti didinami iki 100 procentų. Ši nuostata numatoma atsižvelgiant į tai, kad esant dideliame specialistų trūkumui darbo rinkoje viešojo sektoriaus įstaigoms tampa sunku prisitraukti kompetentingus specialistus, nes darbo užmokesčio rinkos sąlygos neatitinka viešojo sektoriaus siūlomo darbo užmokesčio lygio, todėl įstaigoms tampa sunku užtikrinti sklandų įstaigų darbą, todėl šia nuostata sukuriamas lankstumas nustatant tokiems darbuotojams tenkanti darbo užmokestį, taip pritraukiant juos į viešąjį sektorių. Panaikinti Įstatymo 7 straipsnio 9 dalį numatančią, kad pareiginės algos koeficiento padidėjimai negali viršyti 100 procentų biudžetinės įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatytos pareiginės algos koeficiento dydžio, išskyrus, kai pareiginė alga didinama iki 100 procentų dėl profesijos įtraukimo į Vyriausybės patvirtintą trūkstančių profesijų sąrašą, kadangi Įstatymo projektu, tęsiant viešojo sektoriaus reformą, siekiama numatyti kuo mažiau ribojimų, leidžiant tai nusistatyti įstaigos vidaus teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse, vystant socialinį dialogą su profesinėmis sąjungomis. Pakeisti Įstatymo 7 straipsnio 11 dalį ir panaikinti nuostatą, kuria numatoma, jog biudžetinės įstaigos vadovų, pavaduotojų ir darbuotojų pareiginės algos koeficientas turi būti nustatomas iš naujo pasikeitus darbuotojų pareigybių skaičiui, vadovaujamo darbo patirčiai ir (ar) profesinio darbo patirčiai, įgijus kvalifikacinę kategoriją ir (ar) pasikeitus kvalifikacinei kategorijai, kaip perteklinę ir apribojančią biudžetinių įstaigų galimybes darbo apmokėjimo sistemose nusimatyti įvairesnius ir labiau įstaigos poreikius atliepiančius pareiginės algos peržiūrėjimo atvejus, bei Įstatymo projekto 6 straipsnio 8 dalyje numatyti, kad pareiginės algos koeficientas, išskyrus šio Įstatymo 8 straipsnyje nurodytus darbuotojus, keičiamas darbo apmokėjimo sistemoje numatytais atvejais. Šio Įstatymo 8 straipsnyje nurodytų darbuotojų pareiginės algos koeficientas turi būti nustatomas iš naujo, pasikeitus darbuotojo pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams, nurodytiems šio Įstatymo 2 priede ir (arba) darbo apmokėjimo sistemoje.

Palikti nuostatą dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų minimalių koeficientų didinimo, tačiau ne 30 procentų, kaip kad buvo iki šiol, o 21 procentu, atsižvelgiant į tai, kad Įstatymo projektu didinami visų Įstatymo 1 priede numatytų pareigybių minimalūs koeficientai. Todėl tam, kad išlaikyti neblogėjančią socialinių paslaugų srities darbuotojų padėtį, palyginti su dabar galiojančia, minimalūs pareiginės algos koeficientai turėtų būti didinami vidutiniškai 21 procentu. Didesnius nei minimalius koeficientus įstaigos vadovas gali numatyti įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje, kuri tvirtinama suderinus su darbuotojų atstovais. Maksimalios pareiginės algos ribos Įstatymo projekte Nr. 1 nenumatytos. Socialinių paslaugų srities darbuotojai dirba nuolat besikeičiančioje socialinėje, politinėje ir kultūrinėje aplinkoje, kontaktuoja su skirtingos socialinės padėties, elgesio, įvairių socialinių problemų turinčiais žmonėmis (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.). Daugelyje šalių socialinio darbo ir socialinių paslaugų sritis priskiriama prie didesnės profesinės rizikos sričių. Socialinių paslaugų srities darbuotojai turi tapti savo srities ekspertais, ne tik nustatant problemas, vertinant situaciją, bet ir stengtis kiek įmanoma kokybiškiau išspręsti socialinę problemą. Socialinių paslaugų srityje susiduriama su nemažais iššūkiais. Socialinio darbuotojo profesija nėra populiari jaunimo tarpe, žemas socialinio darbo kaip profesinės veiklos prestižas lemia kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą šiame sektoriuje, ypačingai tam tikruose šalies regionuose (mažesniuose miesteliuose, kaimuose) trūksta kvalifikuotų specialistų. Esant specialistų trūkumui, asmenų (šeimų), kuriems reikalinga pagalba, nemažėja, todėl likę specialistai dirba padidintu krūviu. Pagrindiniai žemą profesijos prestižą lemiantys veiksniai yra: valstybėje susiformavusios ir asmeninės vertybinės nuostatos, materialinis bei socialinis atlygis už darbą, profesijos paklausa darbo rinkoje. Socialinių darbuotojų vidutinis darbo užmokestis 2023 m. yra 1163 eurų į rankas ir vis dar nesiekia vidutinio šalies darbo užmokesčio ribos. Aštuonioliktoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės programoje vienas iš keliamų tikslų yra socialinės srities darbuotojų įgalinimas siekiant socialinio darbuotojo profesijos stiprinimo ir geresnių darbo sąlygų, darbo užmokesčio didinimo. Socialinių paslaugų srityje dirba apie 15 tūkst., darbuotojų. Darbuotojų trūkumas yra apie 10 proc. Siekiant išlaikyti jau anksčiau sukurtas ir esamas finansines sąlygas socialinių paslaugų srities darbuotojams, siūloma užtikrinti tolimesnę minimalių koeficientų didinimą.

– Pareiginės algos kintamoji dalis. Panaikinti Įstatymo 9 straipsnį, reglamentuojantį pareiginės algos kintamosios dalies mokėjimą bei numatyti tokius pačius darbuotojų skatinimo variantus, kaip yra numatyta valstybės tarnautojams Valstybės tarnybos įstatyme. Taip pat, atsižvelgiant į tam tikrų sektorių specifiką motyvuojant darbuotojus (kultūros, sveikatos sektoriai) suteikti galimybę kolektyvinėse sutartyse ar darbo apmokėjimo sistemose nusimatyti kintamosios dalies mokėjimo ir skyrimo sąlygas.

– Priemokos. Pakeisti Įstatymo 10 straipsnį (Įstatymo projekto Nr. 1 8 straipsnis) ir numatyti tokias pačias priemokų rūšis, kokios yra numatytos nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliosiančiame Valstybės tarnybos įstatyme, taip siekiant teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimo bei vieningos atlygio politikos viešajame sektoriuje, taip pat nurodyti, jog bendra skiriamų priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Galimos priemokos: 1) už pavadavimą (ne mažiau nei 10 procentų pareiginės algos); 2) už papildomas užduotis, kai viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos (ne mažiau nei 10 procentų pareiginės algos); 3) už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės (ne mažiau nei 10 procentų pareiginės algos).

– Premijos. Siekiant vieningos viešojo sektoriaus darbuotojų skatinimo politikos, priartinant biudžetinių įstaigų darbuotojų skatinimo ir motyvavimo reglamentavimą prie valstybės tarnautojų vertinimo tvarkos, numatytos nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliosiančioje Valstybės tarnybos įstatymo redakcijoje, taip sukuriant teisingo apmokėjimo pojūtį viešajame sektoriuje panaikinti Įstatymo 12 straipsnį, biudžetinių įstaigų darbuotojų skatinimo priemones numatant

Įstatymo projekto 10 straipsnyje – Skatinimas. Iki Įstatymo įsigaliojimo kartu su Vidaus reikalų ministerija turės būti parengtas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektas, reglamentuojantis biudžetinės įstaigos darbuotojų vienkartinį piniginių išmokų mokėjimą tokiais pačiais atvejais, kaip ir valstybės tarnautojų.

– *Biudžetinių įstaigų darbuotojų veikos vertinimas*. Siekiant kiek įmanoma vieningesnės viešojo sektoriaus darbuotojų vertinimo politikos, priartinant biudžetinių įstaigų darbuotojų vertinimo tvarką prie valstybės tarnautojų vertinimo tvarkos numatytos nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliosiančiame Valstybės tarnybos įstatyme, pakeisti Įstatymo 14 straipsnį, numatant, kad biudžetinės įstaigos vadovo, išskyrus švietimo įstaigos vadovą, veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jo kompetenciją ir pasiektus rezultatus. Švietimo įstaigos vadovo veiklos vertinimo tikslas – įvertinti švietimo įstaigos vadovo veiklos efektyvumą, siekiant švietimo įstaigos veiklos kokybės. Biudžetinės įstaigos darbuotojų, išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą, veiklos vertinimo tikslas – nustatyta tvarka įvertinti jų kompetenciją ir pasiektus veiklos rezultatus. Kompetencijos sąvoką siūloma patikslinti, todėl Projekto 9 straipsnio 3 ir 4 dalyse skliausteliuose nurodoma, kad kompetencija reiškia darbo patirtį, profesinę kvalifikaciją, įgūdžius, žinias, gebėjimus ar kitus kriterijus. Biudžetinės įstaigos darbuotojo (taip pat ir biudžetinės įstaigos vadovo) veikla vertinama, jeigu jis ne trumpiau kaip 6 mėnesius per kalendorinius metus, už kuriuos vertinama veikla, eina darbuotojo pareigas toje biudžetinėje įstaigoje, kurioje yra vertinama jo veikla. Biudžetinės įstaigos vadovo veiklą vertina ji į pareigas priimančio asmuo ar jo įgaliotas kitas asmuo. Mokyklos vadovo veikla vertinama, dalyvaujant mokyklos taryboms, švietimo pagalbos įstaigos vadovo veikla vertinama, dalyvaujant švietimo pagalbos įstaigų savivaldos institucijoms, jeigu jos yra (jeigu švietimo pagalbos įstaigose savivaldos institucijų nėra, - darbuotojų atstovavimą įgyvendinantiems asmenims). Biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklą vertina jų tiesioginiai vadovai. Vertinami biudžetinės įstaigos vadovai ir darbuotojai turi teisę kviesti biudžetinės įstaigos darbuotojų atstovavimą įgyvendinančių subjektų atstovą dalyvauti tiesioginiam vadovui vertinant jų veiklą. Biudžetinės įstaigos vadovą į pareigas priimančio asmuo ar jo įgaliotas asmuo, tiesioginis biudžetinės įstaigos darbuotojo vadovas darbuotojo veiklą gali įvertinti taip: 1) viršijanti lūkesčius (gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, o mokyklos vadovui, jo pavaduotojui ugdymui, mokyklos ugdymą organizuojančio skyriaus vedėjui, švietimo pagalbos įstaigos vadovui, jo pavaduotojui ir švietimo pagalbos įstaigos skyriaus vedėjui, kurių darbas laikomas pedagoginiu, – ne didesnę negu 1,4 šio Įstatymo 2 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento (nes jiems netaikomi koeficientų intervalai, o didžiausia galima pareiginė alga, įskaitant pastoviąją ir kintamąją dalis, šiuo metu gali siekti 1,4 pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio), tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas, arba gali būti taikomos Įstatyme numatytos skatinimo priemonės, arba darbuotojas (išskyrus biudžetinės įstaigos vadovą) gali būti perkeltas į aukštesnes biudžetinės įstaigos darbuotojo pareigas toje pačioje biudžetinėje įstaigoje, jei darbuotojas atitinka pareigybės, į kurią planuojamas būti perkeltas, specialiuosius reikalavimus ir jei toks perkėlimas neprieštaruoja Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos darbuotojas gali būti perkeltas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik tokiu atveju, kai toks perkėlimas atitinka Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą, patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, nurodytas sąlygas), arba biudžetinės įstaigos darbuotojui gali būti taikomos kitos biudžetinėje įstaigoje nustatytos skatinimo priemonės); 2) atitinkanti lūkesčius (teisinė padėtis nesikeičia ir vertinimas yra baigiamas); 3) iš dalies atitinkanti lūkesčius (teisinė padėtis nesikeičia, tačiau biudžetinės įstaigos darbuotojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas); 4) neatitinkanti lūkesčių (gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne mažesnę negu tai pareigybei nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas, o mokyklos vadovui, jo pavaduotojui ugdymui, mokyklos ugdymą organizuojančio skyriaus vedėjui, švietimo pagalbos įstaigos vadovui, jo pavaduotojui ir švietimo

pagalbos įstaigos skyriaus vedėjui, kurių darbas laikomas pedagoginiu, taikant 0,1 mažesnę pareiginės algos koeficientą (šis sumažinimas finansine išraiška atitiktų šiuo metu taikomą pareiginės algos pastoviosios dalies mažinimo sumą, kuri sudaro 1 BD, arba 186 eurus), arba gali būti perkeltas į žemesnes pareigas toje pačioje biudžetinėje įstaigoje, jei toks perkėlimas neprieštarauja Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsniui (biudžetinės įstaigos darbuotojas gali būti perkeliamas į pareigas, dėl kurių turi būti rengiamas konkursas, tik tokiu atveju, kai toks perkėlimas atitinka Pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašą, patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, nurodytas sąlygas), arba gali būti sudaromas ne trumpesnės negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo planas, kurio neįvykdžius gali būti atleistas iš pareigų. Taip pat, numatomi galimi neeilinio vertinimo atvejai ir vertinimo sąlygos bei kasmetinio ir neeilinio veiklos vertinimų apskundimo tvarka ir numatyta, kad darbuotojų veiklos vertinimo ypatumai taip pat gali būti nustatyti kolektyvinėse sutartyse arba darbo apmokėjimo sistemose.

– Skatinimas. Siekiant vieningos viešojo sektoriaus darbuotojų skatinimo politikos, priartinant biudžetinių įstaigų darbuotojų skatinimo ir motyvavimo reglamentavimą prie valstybės tarnautojų vertinimo tvarkos numatytos nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliosiančiame Valstybės tarnybos įstatyme, taip sukuriant teisingo apmokėjimo pojūtį viešajame sektoriuje, papildyti Įstatymą 10 straipsniu, numatant, kad už nepriekaištingą pareigų atlikimą biudžetinės įstaigos darbuotoją į pareigas priimančias asmuo gali skatinti Įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka. Numatomos panašios galimos skatinimo priemonės, kaip ir nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliosiančiame Valstybės tarnybos įstatyme: 1) padėka; 2) iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant biudžetinei įstaigai nustatytus tikslus arba pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus); 3) suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką; 4) vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka; 5) finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip biudžetinės įstaigos darbuotojo vienos pareiginės algos dydžio suma per metus; 6) kintamąja dalimi, kuri kaip skatinimo priemonė gali būti numatyta kolektyvinėje sutartyje ar darbo apmokėjimo sistemoje; 7) kitomis skatinimo priemonėmis, jeigu jos numatytos kolektyvinėje sutartyje arba vietiniuose norminiuose teisės aktuose. Prie 2–6 punktuose numatytų skatinamųjų priemonių papildomai gali būti skiriama padėka. Biudžetinės įstaigos darbuotojai, kuriems per paskutinius 6 mėnesius buvo nustatytas darbo pareigų pažeidimas, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, o Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnyje nustatytais atvejais – neskatinami.

– Komisijos nario atlygio dydžiai. Atsižvelgiant į naująjį BD pakeisti Įstatymo 15 straipsnio 1 ir 2 dalis (Įstatymo projekto 12 straipsnio 1 ir 2 dalys), perskaičiuojant komisijų nariams atlygio už darbą komisijose dydžius.

– Kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymas. Siekiant teisinio aiškumo ir nuoseklumo socialinį dialogą viešajame sektoriuje skatinančias nuostatas perkelti prie konkrečių nuostatų, dėl kurių galima susitarti kolektyvinėje sutartyje, reglamentavimo ir panaikinti Įstatymo 16 straipsnį.

– Pareiginės algos koeficientai. Panaikinti Įstatymo 1-4 priedus ir numatyti naują 1 priedą, kuriame bus nurodyti nauji pareiginės algos minimalūs koeficientai bei numatoma minimali ir maksimali įstaigos vadovo pareiginės algos koeficiento riba, kuri yra suderinta su Valstybės tarnybos įstatyme numatyta vadovams taikytina pareiginės algos koeficientų riba. Žemiau pateikiamas pareiginės algos pokytis.

Pareigybė	Minimali – maksimali pareiginė alga 2023 m. pagal galiojantį	Pareiginė maksimali galima (su 40 proc. kintamąja)	Faktinis VDU 2022 m. pagal surinktus duomenis	Min. pareiginė projekte, EUR	Min. pareiginės kof. projekte	Max. kof. projekte	Min koeficientų ribos padidėjimas EUR
-----------	--	--	---	---------------------------------------	--	--------------------------	---

	BIDU, EUR	pagal galiojantį BIDU, EUR	(pareiginė + kintamoji), EUR				
Ištaigos vadovas	1692,6 – 3069	4296,6	2974	2303,2	1,29	3,98 (7105,89 EUR)	610
Ištaigos vadovo pavaduotojas	1636,8 – 2790	3906	2223	1856,8	1,04		257
Struktūrinio padalinio vadovas A lygis	1488 – 2604	3648,6	2100	1660,4	0,93		83
Struktūrinio padalinio vadovas B lygis	1283,4 – 2194,8	3072,7		1481,9	0,83		198
Struktūrinio padalinio pavaduotojas A lygis	1395 – 2511	3512,4		1481,9	0,83		110
Struktūrinio padalinio pavaduotojas B lygis	1264,8 – 2008,8	2812,3		1285,5	0,72		217
A lygio specialistas	1116 – 2418	3385,2	1842	1285,5	0,72		80
B lygio specialistas	1041,6 – 1860	2604	1690	1106,9	0,62		65
Kvalifikuotas C lygio darbuotojas	948,6 – 1488	2083,2	1419	1017,7	0,57		69
D lygio darbininkas	840			924	Ne mažiau kaip MMA		

Atsižvelgiant į bendrųjų Įstatymo projekto Nr. 1 nuostatų pakeitimus, taip pat siūloma patikslinti buvusį Įstatymo 5 priedą ir laikyti jį 2 priedu. Šiame priede dėl naujo BD dydžio taikymo perskaičiuojami pareiginės algos koeficientai. Pagal naująjį BD perskaičiuotus pareiginės algos koeficientus Įstatymo 2 priede siūloma apvalinti, paliekant keturis skaičius po kablelio, kad būtų išlaikyti pareiginių algų skirtumai, didėjant pedagoginio darbo stažui, kvalifikacijai ar kitiems rodikliams, pagal kuriuos nustatomi pareiginės algos koeficientai.

Įstatymo projekto Nr. 1 2 priede siūloma:

1) mokytojų, švietimo pagalbos specialistų, auklėtojų, koncertmeisterių, akompaniatorių ir kitų pagalbos mokiniui specialistų pareiginės algos koeficientus nuo 2024 m. sausio 1 d. padidinti 10 proc., nuo rugsėjo 1 d. – dar 10 proc. (palyginti su koeficientais, nustatytais iki 2023 m. gruodžio 31 d., bendras padidėjimas sudaro 21 proc.);

2) mokyklų vadovų pareiginės algos koeficientus nuo 2024 m. sausio 1 d. padidinti 18,4 proc., nuo rugsėjo 1 d. – dar 10 proc. (palyginti su koeficientais, nustatytais iki 2023 m. gruodžio 31 d., bendras padidėjimas sudaro 30 proc.), kad mažiausias mokyklos vadovo pareiginės algos koeficientas 2024 m. būtų 40 procentų didesnis už didžiausią mokytojo koeficientą. Tuo pačiu

dydžiu siūloma didinti ir mokyklų vadovų pavaduotojų, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų, taip pat švietimo pagalbos įstaigų vadovaujančių darbuotojų pareiginės algos koeficientus;

3) padidinti (ne daugiau, nei didinami pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai) pedagoginių darbuotojų darbo laiko normas (netiesioginio darbo valandų skaičių), jei jos nesiekia 36 valandų per savaitę, siekiant mažinti disproporcijas tarp skirtingų pedagoginių darbuotojų darbo laiko normų. Taip siekiama palaipsniui priartėti prie vienodos 36 valandų darbo laiko normos;

4) nuo 2024 m. rugsėjo 1 d. 1 valanda padidinti mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, netiesioginio darbo valandų skaičių, atitinkamai sumažinant tiesioginio darbo valandų skaičių (nekeičiant bendros 36 valandų darbo laiko normos), kad ankstyvojo ugdymo mokytojai turėtų daugiau laiko pasirengti veikloms. 2024 m. planuojama minėtų mokytojų netiesioginiam darbui skirti iš viso 6 valandas iš 36 valandų per savaitę.

Atkreiptinas dėmesys, kad Įstatymo projekto Nr. 1 2 priedo 5 punkte (galiojančio Įstatymo 5 priedo 5 punkte) nurodytiems mokytojams, dirbantiems pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas) ir mokytojams, nurodytiems Įstatymo projekto Nr. 1 2 priedo 15 punkte ir 21 punktuose (galiojančio Įstatymo 5 priedo 15 ir 21 punktai), dirbantiems pagal ikimokyklinio ir / ar priešmokyklinio ugdymo programas, darbo laiko sandara nustatoma skirtingai. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas) darbo laiko normą sudaro kontaktinės valandos, skiriamos bendrojo ugdymo srities (dalyko), profesinio mokymo, formalųjį švietimą papildančio ugdymo programoms įgyvendinti pagal ugdymo (mokymo) planuose numatytas valandas, neformaliojo švietimo programoms (išskyrus ikimokyklinio, priešmokyklinio ir formalųjį švietimą papildančio ugdymo programas) – pagal programoje numatytas valandas, ir valandos ugdomajai veiklai planuoti, pasiruoti pamokoms, mokinių mokymosi pasiekimams vertinti, vadovauti klasei (grupei) bei valandos, susijusios su profesiniu tobulėjimu ir su veikla mokyklos bendruomenėje. Tuo tarpu mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ar priešmokyklinio ugdymo programas darbo laiko normą sudaro darbo laikas, skiriamas tiesioginiam darbui su mokiniais ir darbo laikas, skiriamas netiesioginiam darbui su mokiniais.

Pritarus Įstatymo projektui Nr. 1, palyginti su pareigine alga, nustatyta iki 2023 m. gruodžio 31 d., mokytojų, švietimo pagalbos specialistų pareiginės algos (neatskaičius mokesčių) padidėjimas sudarys nuo 317 iki 445 eurų, auklėtojų, koncertmeisterių, akompaniatorių – nuo 238 iki 283 eurų, mokyklų vadovų – nuo 833 iki 987 eurų, švietimo pagalbos įstaigų vadovų – nuo 759 iki 852 eurų; išnyks disproporcijos tarp pedagoginių darbuotojų darbo laiko normų; ankstyvojo ugdymo mokytojai turės daugiau laiko pasirengti veikloms. Pareiginės algos didės virš 60 tūkst. pedagoginių darbuotojų.

Atsižvelgiant į tai, kad Įstatymo projektu Nr. 1 Įstatymas dėstomas nauja redakcija, kartu siūloma pripažinti netekusiu galios Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 7 straipsnio pakeitimo įstatymą Nr. XIV-1731, kuriame buvo keičiamos nuostatos dėl A1 lygio pareigybių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų didinimo. Šio Įstatymo įsigaliojimas buvo numatytas 2024 m. rugsėjo 1 d. Atitinkamos pripažįstamo netekusiu galios Įstatymo nuostatos perkeliamos į Įstatymo projekto Nr. 1 2 straipsnio 2 dalį.

Įgyvendinus planuojamus pokyčius bus užtikrinama vieninga atlygio politika viešajame sektoriuje, užtikrinamas teisingumo pojūtis, suteikiama daugiau prerogatyvos vadovams skatinti darbuotojus ir įgyvendinti teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą, todėl gerės viešojo sektoriaus darbas, bus efektyviau panaudojamos valstybės lėšos ir suteikiamos viešosios paslaugos.

Padidinus minimalius pareiginės algos koeficientus, darbo užmokestis padidėtų apie 48 tūkstančiams biudžetinio sektoriaus darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis. Nenumatant pareiginės algos koeficientų režių ir esant sąlygai, kad darbuotojo darbo užmokestis negali būti

didesnis už vadovo darbo užmokestį (išskyrus tam tikrus koeficiento didinimus, pvz., kai yra trūkstamos profesijos pareigybė), darbuotojo darbo užmokestis pagal įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus galės siekti iki 3,98 koeficiento. Darbo užmokesčio mažėjimo atveju to paties lygmens pareigybei, kokia ji buvo iki Projekto įsigaliojimo, neturi būti.

Įstatymo projektu Nr. 2 siūloma pakeisti Valstybės pareigūnų darbo užmokesčio įstatymo 2 straipsnio 16 punktą, išbraukiant Lietuvos mokslo tarybos pirmininko pavaduotoją.

Įstatymo projektu Nr. 3 Įstatymo projekto Nr. 4 siūloma suderinti nuostatas su Įstatymo projektu Nr. 1.

Įstatymo projektu Nr. 5 siūloma VTĮ pakeitimo įstatymo 2 straipsnio 8 dalį papildyti nuostata, pagal kurią iš pareigų atleidžiamam valstybės tarnautojui, kurio pareigybė neatitinka valstybės tarnautojo sąvokos, ir toje pačioje institucijoje ar įstaigoje su atleidžiamu valstybės tarnautoju sudarant darbo sutartį, būtų išlaikytas sukaupytų kasmetinių atostogų dienų skaičius.

5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai, galimos neigiamos priimto Įstatymo pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta

Neigiamų pasekmių nenumatoma.

6. Kokią įtaką Įstatymas turės kriminogeninei situacijai, korupcijai

Pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Prevencijos skyriaus atliktą vertinimą priimti įstatymų projektai neturės įtakos kriminogeninei situacijai ar korupcijai.

7. Kaip Įstatymo įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir jo plėtrai

Įstatymų projektai neturės įtakos verslo sąlygoms ir jo plėtrai.

8. Ar Įstatymo projektas neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams
Įstatymų projektai neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams.

9. Įstatymo inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus būtina pakeisti ar pripažinti netekusiais galios

Siekiant, kad Įstatymo projektas Nr. 1 derėtų su kitų įstatymų nuostatomis, kartu teikiami Įstatymo projektas Nr. 3 ir Nr. 4.

10. Ar Įstatymo projektas parengtas laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, projekto sąvokos ir jas įvardijantys terminai įvertinti Lietuvos Respublikos terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka

Įstatymų projektai parengti laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, įstatymų projektuose naujai apibrėžiamos sąvokos nevartojamos.

11. Įstatymo projekto atitiktis Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatomis bei Europos Sąjungos dokumentams

Įstatymų projektų nuostatos atitinka Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas, Europos Sąjungos dokumentų nuostatomis neprieštarauja.

12. Jeigu Įstatymui įgyvendinti reikia įgyvendinamųjų teisės aktų, kas ir kada juos turėtų priimti

1. Priėmus Įstatymo projektą Nr. 1, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti ir iki Įstatymo įsigaliojimo pateikti Lietuvos Respublikos Vyriausybei tvirtinti:

1) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimo Nr. 253 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo įgyvendinimo“ pakeitimo projektą;

2) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. balandžio 5 d. nutarimo Nr. 254 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pripažinimo netekusiu galios projektą;

3) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektą, reglamentuojantį biudžetinės įstaigos darbuotojų vienkartinį piniginių išmokų mokėjimą (kartu su Vidaus reikalų ministerija);

4) Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektą (kartu su Vidaus reikalų ministerija), reglamentuojantį biudžetinės įstaigos darbuotojų veiklos vertinimą.

2. Priėmus Įstatymo projektą Nr. 1, Viešojo valdymo agentūra turės parengti ir iki Įstatymo įsigaliojimo pateikti Lietuvos Respublikos Vyriausybei tvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo projektą, reglamentuojantį darbo apmokėjimo sistemos nustatymo rekomendacijas.

3. Priėmus Įstatymo projektą Nr. 1, Švietimo, mokslo ir sporto ministerija turės parengti ir iki Įstatymo įsigaliojimo pateikti Lietuvos Respublikos Vyriausybei tvirtinti:

1) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. balandžio 17 d. nutarimo Nr. 360 „Dėl Siūlymo pretenduoti į kitos švietimo įstaigos (išskyrus aukštosios mokyklos) vadovo pareigas teikimo buvusiam švietimo įstaigos vadovui tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo projektą;

2) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. liepos 11 d. nutarimo Nr. 679 „Dėl Mokymo lėšų apskaičiavimo, paskirstymo ir panaudojimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo projektą;

3) Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. rugsėjo 11 d. nutarimo Nr. 934 „Dėl Profesinio mokymo lėšų skaičiavimo vienam mokiniui, kuris mokosi pagal formaliojo profesinio mokymo programą (išskyrus pataisos pareigūnų profesinio mokymo ir vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigų vykdomas programas), metodikos patvirtinimo“ pakeitimo projektą.

4. Lietuvos Respublikos kultūros ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija turės parengti ir kultūros ministras, socialinės apsaugos ir darbo ministras, sveikatos apsaugos ministras iki Įstatymo projekto Nr. 1 įsigaliojimo priimti šiuos įsakymus:

1) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. balandžio 12 d. įsakymo Nr. A1-177 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų pareigybių aprašymo metodikos patvirtinimo“ pakeitimo projektą;

2) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymo Nr. A1-342 „Dėl Darbo arbitražo arbitrų atlygio ir kelionės išlaidų apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo ir šių išlaidų dydžio nustatymo“ pakeitimo projektą;

3) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. kovo 29 d. įsakymo Nr. A1-158 „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo projektą;

4) Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2017 m. balandžio 10 d. įsakymo Nr. V-397 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų sveikatos priežiūros specialistų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo projektą;

5) Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2017 m. rugsėjo 19 d. įsakymo Nr. IV-948 „Dėl Valstybės ir savivaldybių įstaigų kultūros ir meno darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo projektą.

13. Kiek valstybės ir savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymui įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti

Įstatymo projekto Nr. 1 1 priede numatytiems pareiginės algos dalies koeficientų dydžiams padidinti 2024 metais reikėtų apie 38,6 mln. eurų valstybės biudžeto lėšų. Mažiausiai 21,3 tūkstančiams biudžetinių įstaigų darbuotojų gaunančių minimalius pareiginės algos koeficientus

2024 m. padidės darbo užmokestis, taip pat atitinkamai didės ir 26,9 tūkstančių darbuotojų, kurių pareiginė alga yra šiek tiek didesnė, nei minimali koeficiento riba, darbo užmokestis.

Įstatymo projekto Nr. 1 2 priede nurodytų mokytojų, švietimo pagalbos specialistų, švietimo įstaigų vadovų ir kitų pedagoginių darbuotojų pareiginėms algoms didinti reikia: 2024 m. – 219 200 tūkst. Eur, 2025 m. ir vėliau – po 329 832 per metus. Šios lėšos numatytos, formuojant 2024 m. valstybės biudžeto projektą.

Įstatymo projekto Nr. 1 2 priedo 15 ir 21 punktams (įskaitant pakeitimus, kurie turėtų įsigalioti 2024 m. rugsėjo 1 d.) įgyvendinti dėl mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, netiesioginio darbo su mokiniais valandų skaičiaus didinimo reikia: 2024 m. – 13 848 tūkst. Eur, 2025 m. ir vėliau – po 21 672 per metus. Šios lėšos numatytos, formuojant 2024 m. valstybės biudžeto projektą.

Įstatymo projektui Nr. 2, Įstatymo projektui Nr. 3, Įstatymo projektui Nr. 4 ir Įstatymo projektui Nr. 5 valstybės biudžeto lėšų nereikės.

14. Rengiant Įstatymo projektą gauti specialistų vertinimai ir išvados

Rengiant įstatymų projektus, specialistų išvadų ir vertinimų negauta.

15. Įstatymo projekto reikšminiai žodžiai, kurių reikia Įstatymo projektui įtraukti į kompiuterinės paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno „Eurovoc“ terminus, temas bei sritis

Reikšminiai žodžiai yra „darbo apmokėjimas“, „biudžetinės įstaigos“.

16. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai

Nėra.
