

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, 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
DERINIMO PAŽYMA

Institucijos pavadinimas, rašto data ir numeris	Pastabos ir pasiūlymai	Žyma apie pastabas ir pasiūlymus, į kuriuos neatsižvelgta ar atsižvelgta iš dalies
Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos 2023-10-04 rašta Nr. 88	<p>1. Įstatymo projektu iš esmės keičiama biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo sistema. Įstatymu nustatomi tik minimalūs darbuotojų pareiginės algos koeficientai, o įstaigos vadovui paliekama diskrecijos teisė įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje nustatyti aukštesnių koeficientų nustatymo kriterijus bei pačius koeficientus. Įstatymo projektas nenustato baigtinio kriterijų sąrašo, o pateikia tik pavyzdinį, taip suteikdamas laisvę įstaigos vadovui pačiam susikurti kriterijus pagal savo subjektyvius įsitikinimus ir jais vadovautis. LPSK primena, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis teismas 2015 m. rugsėjo 29 d. priėmė nutarimą Nr. KT26-N15/2015 byloje Nr. 19/2013 Dėl pedagogų, kitų biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimo, kur pasisakė, svarbiausi visuomeniniai santykiai turi būti reguliuojami įstatymais ir pagal Konstituciją su žmogaus teisių ir laisvių turinio apibrėžtumu ar jų įgyvendinimo garantijų įtvirtinimu susijusį teisinį reguliavimą galima nustatyti tik įstatymu. Taip pat pabrėžė, kad LR Konstitucijos 48 str. 1 d. numato kiekvieno žmogaus teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Konstitucinio teismo doktrinoje yra laikomasi pozicijos, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis, kuris yra viena pagrindinių prielaidų įgyvendinti kitus teisėtus jų interesus, turi būti nustatomas įstatymu ir mokamas įstatymu nustatytu laiku. Konstitucinis Tesimas taip pat yra konstatavęs, kad oficialiosios konstitucinės valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo doktrinos nuostatos</p>	<p>Neatsižvelgta</p> <p>1. Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymo (toliau – BD įstatymas) 4 str. 1 d. yra išvardinami atvejai, kada įstaigoms yra perskaičiuojami asignavimai, t. y. darbo užmokesčio fondas. Atkreipiame dėmesį, kad biudžetas yra formuojamas atsižvelgiant į valstybės finansines galimybes, BD įstatymo 4 str. 5 d. yra įvardijami atvejai kada asignavimai darbo užmokesčiui yra neperskaičiuojami, taigi LR Seimas svarstydamas biudžetą pirmiausia atsižvelgia į finansines valstybės galimybes, o tik po to į institucijų finansinius poreikius, todėl</p>

<p><i>mutatis mutandis</i> taikytinos visiems iš valstybės (savivaldybės) biudžeto atlyginimą gaunantiems asmenims. Atitinkamai, Konstitucinis teismas išaiškino, kad valstybės tarnybos (ir su ja susiję) procesiniai (procedūriniai) santykiai gali būti reglamentuojami ir poįstatyminiais aktais, tačiau taip, kad nebūtų konkurencijos su įstatyme nustatyto teisiniu reguliavimu; aiškūs kriterijai, kuriais remiantis valstybės tarnautojams nustatomas apmokėjimas už darbą dydis (darbo užmokestis), yra esminis teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą elementas ir jie turi būti nustatomi įstatymu; kadangi valstybės tarnautojų profesinė veikla atlyginama iš valstybės (savivaldybės) biudžeto, jame turi būti numatytos lėšos valstybės tarnautojų darbo užmokesčiui.</p> <p>Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad pagal Konstituciją, sprendimus, turinčius esminę įtaką valstybės biudžete numatomų valstybės išlaidų dydžiui, turi priimti ir įstatymuose įtvirtinti Seimas. Kitaip, jeigu sprendimai, lemiantys reikšmingą valstybės biudžeto išlaidų dalį, būtų įtvirtinti kitų valstybės institucijų teisės aktuose, atsirastų prielaidų susidaryti tokiai situacijai, kad Seimas, negalėdamas jų pakeisti, turėtų tvirtinti valstybės biudžetą, kurio turinio atitinkama reikšminga apimtimi jis pats negalėtų paveikti. Tai reikštų, kad Seimo galimybės veiksmingai vykdyti savo konstitucinę biudžetinę funkciją yra suvaržytos, jo vaidmuo formuojant valstybės biudžetą tėja formalus, ir nesiderintų su Seimo konstitucinių įgaliojimų valstybės finansų srityje paskirtimi ir esme. Atsižvelgiant į Konstitucinio Teismo aiškinimą, LPSK kelia klausimą dėl įstatymo projektu įtvirtinto principo, kada kiekvienas biudžetinės įstaigos vadovas galės spręsti kokiais kriterijais vadovaujantis ir kokio dydžio darbo užmokestį nustatyti kiekvienam atskiram darbuotojui, atitiktį LR Konstitucijai. Patvirtinus įstatymo projekte numatytą biudžetinės įstaigos darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo principą, Seimas, kaip sprendimo dėl valstybės biudžeto priėmėjas, tik formaliai spręs dėl biudžetinių įstaigų finansavimo, kadangi pačios įstaigos per savo darbo apmokėjimo sistemas diktuos kiek lėšų reikia jų darbuotojų darbo užmokesčiui. LPSK nuomone, toks teisinis reguliavimas yra ydingas, ir galimai neatitinka Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus teisės į teisingą darbo apmokėjimą, kadangi tik įstaigos vadovas spręs, kokį darbo užmokestį nustatyti darbuotojui.</p> <p>2. Įstatymo projekto 4 straipsnio 1 d. nurodyta, kad pareigybių sąrašas yra nustatomas konsultuojantis su darbuotojų atstovavimą įgyvendinančiais asmenimis. Konsultavimasis reiškia, kad sprendimas bus priimamas nebūtinai atsižvelgiant į pateiktas pastabas, vadinasi viskas yra vadovo diskrecijoje, kas reiškia, kad vadovams paliekama teisė priimti sprendimus pažeidžiančius darbuotojų interesus. Atsižvelgiant į</p>	<p>argumentai, kad Įstatymo projekte numatoma darbo apmokėjimo sistemos sudarymo tvarka ribotų LR Seimo galimybę savarankiškai spręsti dėl valstybės biudžeto yra nepagrįsti.</p> <p>Projekte nustatomos tiek darbo užmokesčio sudedamosios dalys, tiek esminiai kriterijai – darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos ir pan., į kuriuos atsižvelgiant bus nustatoma darbuotojų pareiginė alga.</p> <p>2. Atkreiptinas dėmesys, kad nei darbuotojai, nei darbuotojų atstovai negali kvestionuoti darbdavio diskrecijos priimti vienokį ar kitokį ekonominį, darbo organizavimo ar kitą įmonės, įstaigos ar organizacijos veikla ar darbo sąlygomis bei darbo santykiais susijusį sprendimą. Informavimo ir konsultavimo reikalaujama tais atvejais, kai pagal įstatymus ir kitas darbo teisės normas numatoma, kad sprendimas turi būti priimtas atlikus informavimo ir konsultavimo procedūras. Šalių nuomonių sutapimas šių procedūrų pabaigoje yra socialiai pageidautinas, bet nėra privalomas.</p> <p>Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje pripažįstama profesinės sąjungos teisė, kad su ja būtų konsultuojamasi ir kad ji būtų</p>
---	---

<p>tai, kad konsultacijos dažnu atveju yra fikcijos, o ne realios derybos, įstatymų leidėjas turėtų pagalvoti kokių rezultatų siekia numatydamas tik konsultavimąsi, nes deklaruojami tikslai nebus pasiekti.</p> <p>3. Įstatymo projekto 5 str. 1 d. yra apibrėžtos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio dalys, kurios neatitinka Darbo kodekso reglamentavimo, kadangi nėra premijos, kaip darbo užmokesčio dalies. Toks teisinis reguliavimas diskriminuoja biudžetinėse įstaigose dirbančius darbuotojus, kadangi atima teisė gauti premiją už pasiektus darbo rezultatus ar metinę premiją. Atitinkamai, darbas valstybės sektoriuje daromas nepatrauklus ir nekonkurencingas.</p> <p>4. Įstatymo projekto 5 str. 5 d. nurodyta, kad darbo apmokėjimo sistema nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbo apmokėjimo sistemą nustato biudžetinės įstaigos vadovas. Įstatymo projektas nenumato įpareigojimo susiderėti dėl darbo apmokėjimo sistemos, o pradėjus derybas jas nutraukti ir savo nuožiūra tokią patvirtinti. Esant tokiam reguliavimui visi darbuotojai yra paliekami vadovo diskrecijai, jų teisės nėra atstovaujamos ir ginamos, o tai suponuoja, kad deklaruojami tikslai nebus pasiekti.</p> <p>5. Įstatymo projekto 5 str. 5 d. nurodyta prieš biudžetinės įstaigos vadovui nustatant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti Darbo kodekso nustatyta tvarka įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros. Realiai tokia procedūra vyksta sekančiais: 1) informuos; 2) gaus atsakymą; 3) priims sprendimą tokį, kokį norės. Taigi, tai yra fikcija, laiko švaistymas, kadangi vadovas niekaip neįpareigojamas atsižvelgti į pastabas, nėra ginamos darbuotojų teisės ir interesas, o tai suponuoja, kad deklaruojami tikslai nebus pasiekti.</p> <p>6. Įstatymo projekto 6 str. 5 d. nustatoma galimybė socialinių paslaugų srities darbuotojų minimalius pareiginės algos koeficientus didinti 21 proc. Šiuo metu galiojantis įstatymas leidžia didinti 30 proc. Atitinkamai LPSK kelia klausimą, dėl kokių priežasčių ir kokiais argumentais vadovaujantis yra mažinamas koeficientų didinimo procentas.</p> <p>7. Įstatymo projekto 9 str. reglamentuoja biudžetinių įstaigų darbuotojų veikos vertinimą. LPSK nuomone, pats veiklos vertinimas kaip reikšminys valstybiniame sektoriuje yra ydingas ir formalus, kadangi negali sukelti tokių pačių pasekmių, kaip privačiame sektoriuje, t. y. biudžetinės įstaigos gyvena savo biudžetų ribose, neuždirba ir neskirsto papildomų lėšų, todėl negali ir neturi diskrecijos teisės spręsti, kiek padidinti darbo užmokestį gerai dirbančiam darbuotojui. Atsižvelgiant į pastabą dėl darbo apmokėjimo sistemos nustatymo poįstatyminiais teisės aktais, LPSK mano, kad</p>	<p>informuojama, o konsultavimasis reiškia teisę būti išklausytai. [...] darbdavys turi sutikti su tuo, kad <u>konsultacijos yra profesinės sąjungos proga daryti įtaką priimant sprendimą. Tai sukuria pareigą suteikti galimybę suinteresuotiems asmenims per jų interesams atstovaujantį asmenį būti išklausytiems prieš priimant arba pakeičiant su jais susijusį visuotinai taikomą aktą.</u> Šia procedūra, atsižvelgiant į jos tikslus, siekiama taip pat ir sumažinti priimamo sprendimo klaidų tikimybę, ir išvengti nepasitenkinimo skundų pateikimo (ESTT 2003 m. lapkričio 23 d. sprendimo byloje Nr. T-63/02 Cerafogli ir Poloni 23 ir 24 punktai). Taip siekiama užtikrinti kuo visapusiškesnę ir efektyvesnę profesinės sąjungos dalyvavimą konsultacijose (ESTT 2016 m. gruodžio 13 d. sprendimo byloje Nr. T-713/14 Ipso prieš Europos Centrinį Banką 146 punktas).</p> <p>3. Projekte vietoj premijų yra numatytos vienkartinės piniginės išmokos ir iki 2 pareiginių algų dydžio piniginės išmokos už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant biudžetinei įstaigai nustatytus tikslus, arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (projekto 10 str. 2 d. 2 ir 4 p.).</p> <p>4. ir 5. Žr. argumentus dėl 2 pastabos.</p> <p>6. Projekte paliekama nuostata dėl socialinių paslaugų srities darbuotojų minimalių koeficientų didinimo, tačiau ne</p>
---	---

<p>biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimas taip pat galimai prieštarauja Konstitucijai, sukelia teisėtus lūkesčius darbuotojui, o iš Seimo atima teisę priimti sprendimus dėl valstybės biudžeto, kadangi biudžeto dydį diktuos ne Seimas, o biudžetinių įstaigų vadovai per darbo apmokėjimo sistemas.</p> <p>8. Įstatymo projekto 9 str. 7 d. nustato kaip gali būti įvertinta biudžetinės įstaigos darbuotojo veikla. Šioje dalyje reikia atkreipti dėmesį į du aspektus: 1) vertinimo kriterijai yra subjektyvūs ir individualaus vertinamojo pobūdžio. Tai reiškia, kad darbuotojas turės atitikti vadovo lūkesčius, kurie kiekvieną dieną gali keistis ir darbuotojo vertinimas priklausys nuo tos dienos vadovo nusiteikimo; 2) įstatymo projektas nenustato, kad darbuotojui bent būtų iš anksto iškeliami ir raštu suformuluojami „lūkesčiai“, kuriuos jis turės atitikti vertinimo metu. Tai reiškia, kad darbuotojas nebus vertinamas objektyviai, pagal iš anksto suformuluotas užduotis, o visiškai priklausys nuo vadovo pasaulio suvokimo ir vertinimo dienos nuotaikos bei neapibrėžtų ir kintančių lūkesčių. Papildomai numatoma ir neeilinio veiklos vertinimo galimybė, kas suponuoja, kad darbuotojas bus orientuotas ne į tiesioginių funkcijų atlikimą, o savęs stebėjimą, atitinka vadovo lūkesčius ar ne. Taip pat, toks teisinis reguliavimas užprogramuoja psichologinio smurto problemą įstaigose, kada vadovai savo teisę vertinti darbuotojus pagal įsivaizduojamus lūkesčius ir dar turėdami teisę tai daryti bet kada, nebūtinai kartą per metus, sukels papildomą stresą ir įtampą darbuotojams, o tai neatitinka saugių ir sveikų darbo sąlygų reikalavimų darbo vietai.</p> <p>9. Įstatymo projekto 9 str. 11 d. 3 p. nurodyta, kad kai biudžetinės įstaigos veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, gali būti sudaromas ne trumpesnis negu 2 mėnesių ir ne ilgesnės negu 6 mėnesių trukmės biudžetinės įstaigos vadovo ar darbuotojo veiklos gerinimo planas. Jei pasibaigus biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklos gerinimo plano terminui biudžetinės įstaigos darbuotojo veikla neeilinio vertinimo metu įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, biudžetinės įstaigos darbuotojas atleidžiamas iš pareigų. Toks teisinis reguliavimas neatitinka Darbo kodekso 57 str. nuostatų, kadangi Darbo kodekso norma numato darbdavio teisę, o ne pareigą nutraukti darbo santykius, jei darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų. Tuo tarpu, įstatymo projektas imperatyviai nustato, kad darbuotojui nepasiekus sutartų rezultatų, jis turi būti atleistas iš pareigų. Toks reguliavimas ženkliai blogina darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir patenkančių į įstatymo projekto reguliavimo sritį, darbo sąlygas.</p> <p>10. Įstatymo projekto 10 str. 2 d. 1 p. numatyta padėka, kaip skatinimo priemonė, neturėtų būti reglamentuota įstatymu, kadangi net ir to nenumačius įstatyme, vadovai</p>	<p>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 pastoviosios dalies koeficientai turėtų būti didinami vidutiniškai 21 procentu. Didesnius nei minimalius koeficientus įstaigos vadovs gali numatyti įstaigos darbo apmokėjimo sistemoje, kuri tvirtinama suderinus su darbuotojų atstovais. Biudžetinių įstaigų vadovams šis didinimas taip pat taikomas. Pareiginės algos koeficiento diferencijavimas pagal profesinio (vadovaujamo) darbo patirtį ar pareigybės lygį bus galima numatyti darbo apmokėjimo sistemose.</p> <p>7. 8. 10. Žr. argumentus dėl 1 pastabos. Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinamoje darbuotojų veiklos vertinimo tvarkoje bus nustatyti darbuotojų veiklos rezultatų vertinimo kriterijai. Taip, kaip pagal dabar galiojančią Įstatymą darbdavys galėjo skirti nuo 5 iki 40 proc. dydžio kintamąją dalį, taip ir pagal Projekto nuostatas darbdavys turės teisę, atsižvelgdamas į darbuotojo tiesioginio vadovo įvertinimą, taikyti vieną iš kelių skatinimo priemonių. Padėka, kaip skatinimo priemonė, yra</p>
--	--

	<p>skiria padėkas gerai dirbantiems darbuotojams. Atkreiptinas dėmesys, kad padėka naudojama tik kaip papildoma skatinimo priemonė, o labiausiai motyvuojanti priemonė yra įvertinimas pinigine išraiška, tačiau įstatymas premijos biudžetinių įstaigų darbuotojams nenumato. Tuo tarpu, to paties straipsnio 2 d. 2 p. apriboja, kad gali būti skiriama 1-2 pareiginių algų dydžio piniginė išmoka. Tai reiškia, kad jei darbuotojas uždirba 100 Eur, vadinasi vadovas negalė jam skirti 200 Eur premijos. Atitinkamai ši nuostata bus faktiškai neįgyvendinama, kadangi biudžetinėse įstaigose retai būna tiek lėšų, kad papildomai darbuotojams išmokėti 1-2 papildomus darbo užmokesčius. Kitas šios nuostatos aspektas, vadovas laisvai galės paskirti vienam ar dviem darbuotojams išmokas, o kiti darbuotojai gaus padėkas. Toks siūlomas teisinis reguliavimas kelia abejonių dėl atitikties Konstitucijai.</p> <p>11. Įstatymo projekto 10 str. 4 d. nurodo, kad biudžetinės įstaigos darbuotojai, kuriems per paskutinius 6 mėnesius buvo nustatytas darbo pareigų pažeidimas, neskatinami, išskyrus atvejį, kai darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius. Toks reguliavimas siūlomas, atsižvelgiant į Darbo kodekso 142 str. nuostatas. Tačiau neatsižvelgiama, kad Darbo kodekso 142 str. kalba apie dviejų rūšių premijavimo tikslus: 1) kai premija skiriama už darbo rezultatus pagal įstaigoje nustatytą tvarką (dažniausiai pagal darbo apmokėjimo sistemą); 2) darbdavio iniciatyva paskatinti už gerai atliktą darbą. Pirmu atveju Darbo kodeksas nurodo, kad premija turi būti skiriama, antruoju atveju, kai darbdavys savo iniciatyva nori paskatinti darbuotoją – premija gali būti neskiriama. Šiuo atveju Darbo kodeksas dispozityviai nurodo, kad darbdavys gali apsispręsti tiek skirti skatinamąją premiją, tiek neskirti. Įstatymo projektas ne tik, kad neatskiria skatinimo tikslų, suplaka abiejų rūšių skatinimą į vieną vietą, tačiau kartu ir imperatyviai nurodo, kad darbuotojas, kuriam per paskutinius 6 mėnesius buvo nustatytas darbo pareigų pažeidimas, neskatinamas. Toks reguliavimas ženkliai blogina darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir patenkančių į įstatymo projekto reguliavimo sritį, darbo sąlygas.</p>	<p>plačiai naudojama tiek viešajame, tiek ir privačiame sektoriuose. Pagal numatomą reglamentavimą gali būti skiriama tiek atskirai, tiek ir su kitomis skatinimo priemonėmis.</p> <p>9. Įstatymo projekte darbuotojui numatoma galimybė gerinti savo veiklos rezultatus, rezultatų gerinimo plane sutarus kartu su darbuotoju turi būti numatomi realios užduotys ir tikslai, gali būti numatomas papildomas darbuotojo kvalifikacijos tobulinimas ir tik darbuotojui per numatytą protingą terminą nepagerinus darbo rezultatų su darbuotoju yra nutraukiami darbo santykiai. Atkreiptinas dėmesys, kad neefektyvus ir netinkamas biudžetinių įstaigų darbuotojų darbas sudaro galimybes nekokybiškoms viešosios paslaugoms bei netvariam valstybės biudžeto lėšų naudojimui, todėl negali susidaryti tokios situacijos, kai sistemingai blogai dirbantis darbuotojas toliau dirba biudžetinėje įstaigoje.</p> <p>11. Pagal dabar galiojantį reguliavimą darbuotojas neskatinamas, jei per paskutinius 12 mėnesių padarė pareigų pažeidimą, taigi numatomu reguliavimu (6 mėn.) darbuotojų padėtis yra gerinama, lyginant su prieš tai buvusiu reglamentavimu.</p>
Respublikinės jungtinės profesinės	<p>1. Dėl darbo apmokėjimo sistemos sudarymo ir sistemos minimalių kriterijų dereglamentavimo, lieka visiškai neaišku kodėl Įstatymo projektu siekiama panaikinti net tokius elementarius pareiginės algos koeficiento diferencijavimo kriterijus kaip</p>	<p>Neatsižvelgta</p> <p>1. Darbo stažas, kaip darbo užmokesčio dalis buvo ir yra skaičiuojamas tik</p>

<p>sąjungos Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacijos 2023-10-05 raštą Nr. RSF-068</p>	<p>darbo stažas, ypačingai kuomet Įstatymo projektas šį diferencijavimą numato švietimo sektoriui, taip ir neįvardinant aiškos priežasties dėl dvigubų standartų taikymo. Diskusijų su socialiniais partneriais metu, nekilo jokių prieštaravimų, jog darbo stažas turėtų būti esminis kriterijus, turintis įtakos pareiginės algos koeficiento dydžiui, o atsižvelgiant į tai, kad apmokėjimo sistemos bus derinamos su darbuotojų atstovais per informavimo ir konsultavimo procedūras, o profesinės sąjungos turės teisę derėtis dėl darbo apmokėjimo sistemos nuostatų darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje, ir vykstant šiems procesams, darbuotojų atstovai tikrai sieks koeficiento diferencijavimo pagal darbo stažą, išlieka klausimas kodėl Įstatymo projekte šis diferencijavimas negali būti numatytas iš anksto, taip išvengiant perteklinių diskusijų bei ginčų?</p> <p>Taipogi, kalbant apie Įstatymo projekto tikslą dereglamentuoti darbo apmokėjimo sąlygas, išgirdome pasisakymus dėl siekio darbo apmokėjimo sistemos sudarymo procesą paversti labiau demokratiniu, taip ugdant vadovų kompetenciją ir sąmoningumą, todėl lieka neaišku kodėl nepakanka politinės valios pritarti profesinių sąjungų siūlymui įpareigoti darbdavį darbo apmokėjimo sistemas suderinti su įstaigoje veikiančiomis profesinėmis sąjungomis. Akivaizdu, kad siekiant demokratinį procesą ugdymo įstaigoje yra privalu, kad abi šalys būtų lygiavertės, todėl darbuotojų pusės įgalinimas yra būtina sąlyga šio tikslo įgyvendinimui.</p> <p>2. Dėl Įstatymo projekto 9 str. ir biudžetinių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos, deja, bet po visų pastabų ir apsikeitimų nuomonėmis, matome, jog socialinių partnerių pozicija dėl naujos vertinimo tvarkos Projekto redakcijoje išlieka neatliepta. Pakartotinai atkreipiame dėmesį į Projekto redakcijoje vis dar egzistuojančias problemas:</p> <p>1. Naujoje tvarkoje nebelieka prievolės suformuluoti aiškias ir apibrėžtas darbuotojo metinės veiklos užduotis, taip sudarant situaciją, kuomet darbuotojo veikla vertinama visiškai neaiškiais, greičiausiai subjektyviais kriterijais. Atsižvelgiant į galimų vertinimo rezultatų apibrėžimus, tampa visiškai neaišku kaip darbuotojas gali viršyti darbdavio ar tiesioginio vadovo lūkesčius, prieš tai jų neišreiškiant darbuotojui.</p> <p>Siūlome: neatsisakyti metinės veiklos užduočių, taikant išimtį tam tikai darbuotojų grupei, kuriems, dėl atliekamų darbo funkcijų, užduočių numatymas būtų perteklinis. (užduotis pakeičia lūkesčiai, kurie bus išreiškiami tam tikrais rodikliais – ką turi padaryti, ko iš jo tikimasi, kokios užduotys jam yra numatomos)</p> <p>2. Nauji veiklos vertinimų rezultatų apibrėžimai ir jų sukeltos teisinės pasekmės darbuotojams, kelia labai rimtų klausimų dėl darbuotojų veiklos vertinimo tikslo.</p>	<p>valstybės tarnautojams. Darbuotojams buvo ir yra paliekama galimybė pareiginę algą diferencijuoti vertinant ir profesinio darbo patirtį, tokį kriterijų numatant darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje. Žiūrėti argumentus į Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos 2 pastabą.</p> <p>2. Metinės veiklos užduotys pakeičiamos lūkesčiais, kurie bus išreiškiami tam tikrais rodikliais – ką darbuotojas turi atlikti, ko iš jo tikimasi, kokios užduotys numatomos. Žiūrėti argumentus į Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos 7, 8, 10 pastabas.</p> <p>Įstatymo projekte numatoma – kai darbuotojo veikla vertinama kaip viršijanti lūkesčius darbuotojas turi būti skatinamas viena iš Įstatymo projekto 9 str. 9 d. 1–4 punktuose išvardintų skatinimo priemonių. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas po kasmetinio veiklos vertinimo yra supažindinamas su vertinimo išvada pasirašytinai ir gali su ja sutikti arba ne, tai reiškia, kad darbuotojas išreiškia raštu (ne)sutikimą būti perkeltas į aukštesnes pareigas. Privalomas kvalifikacijos kėlimas, jei darbuotojas po kasmetinio veiklos vertinimo iš dalies atitinka lūkesčius yra ne baudimo priemonė, o priemonė sudaranti galimybes darbuotojui sekančiais metais atitikti ar net viršyti lūkesčius ir gauti Įstatymo projekte numatytas skatinimo priemones.</p>
---	---	--

<p>Darbuotoją įvertinus kaip „viršijantį lūkesčius“, darbdavys turi teisę, bet ne pareigą, darbuotojui kelti pereiginės algos koeficientą, ne mažesnę negu 0,06 dalimi. Tai yra mažų mažiausiai juokinga darbuotojo skatinimo priemonė, kuomet pastangos viršyti lūkesčius gali būti, bet nebūtinai bus, atlyginamos reikšmingai žemesniu atlyginimo kėlimu, negu gaunant dabartiniame reglamentavime numatytą kintamąją pereiginės algos dalį. Taipogi, maksimali kėlimo riba numatoma darbo apmokėjimo sistemoje, kuri, dėl pirmiau nurodytų priežasčių, gali būti nesąžininga darbuotojų atžvilgiu. Kaip alternatyva, darbuotojas gali būti paaukštintas pareigose, tačiau kyla klausimas ar visais atvejais tai yra siekiamybė biudžetiniame sektoriuje. Pagal šakines specifikas, nemaža dalis biudžetinio sektoriaus darbuotojų yra savo srities specialistai, kurie nebūtinai nori kilti įstaigos struktūroje, bet nori ir toliau lavinti savo kvalifikaciją esančiose pareigose. Jeigu Įstatymo projekte, kuomet darbuotojas vertinamas kaip viršijantis lūkesčius, nebus numatyta galimybė gauti reikšmingą atlyginimo padidėjimą, užimant tas pačias pareigas, rizikuojame prarasti kvalifikuotus specialistus, taip suprastindami viso biudžetinio sektoriaus veiklą.</p> <p>Siūlome: darbuotojui, kurio veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, pereiginės algos koeficientas keliamas privalomai arba privalomai taikoma viena iš Projekto redakcijos 10 str. Numatytų skatinimo priemonių, o perkėlimas į aukštesnes pareigas galimas tik su darbuotojo sutikimu.</p> <p>3. Darbuotoją įvertinus kaip „atitinkantį lūkesčius“, darbuotojo teisinė padėtis nesikeičia. Kitais žodžiais tariant, iš darbuotojo tikimasi atitikti lūkesčius už suderėtą darbo užmokestį, kas yra teisėtas darbdavio noras, tačiau negalime neatsižvelgti į dabartinį reglamentavimą. Manytina, kad sąvoka „atitinkantis lūkesčius“, veiklos vertinimo kontekste, yra analogiška dabartiniame reglamentavime naudojamai sąvokai „gerai“, remiantis tuo, kad egzistuoja siekiamybė, jog viso biudžetinio sektoriaus veikla būtų vertinama mažų mažiausiai gerai. Atsižvelgiant į tai, pagal Įstatymo projekto siūlomą tvarką, darbuotojas yra visiškai nemotyvuojamas atitikti lūkesčius, kaip yra dabar, ir veiklos vertinimas jam tampa naudingas tik viršijus neapibrėžtus lūkesčius, ir tik esant gerai valiai iš darbdavio pusės. Esant tokiai situacijai, tampa neaišku ar darbuotojas dės pastangas lūkesčius viršyti, ar dėl motyvacijos trūkumo nuspręs atlikti savo darbo funkcijas naudojant mažiau pastangų, kas atsilieps neigiamai visam sektoriui.</p> <p>Siūlome: numatyti galimybę kelti darbuotojo pereiginės algos koeficientą arba taikyti Įstatymo projekte numatytas skatinimo priemones.</p>	<p>Neeilinis veiklos vertinimas gali būti puiki priemonė norint įvertinti darbuotoją už puikius rezultatus metų eigoje, neeilinio vertinimo iniciavimui darbuotojo sutikimas nėra būtinas, tačiau darbuotojas savo (ne)sutikimą išreiškia raštu susipažindamas su kasmetinio veiklos vertinimo rezultatais, taigi neeilinio vertinimo metu yra įgyvendinama visų darbo santykių šalių teisė išsakyti savo nuomonę.</p> <p>3. Numatyta, kad padėka gali būti skiriama esant kitoms skatinimo priemonėms. Neaišku, kodėl tokios skatinimo priemonės yra tinkamos valstybės tarnautojams, o darbuotojams būtų netinkamos.</p> <p>Pagal dabar galiojantį Įstatymą darbdavys galėjo skirti nuo 5 iki 40 proc. dydžio kintamąją dalį (tai taip pat pakankamai platūs rėžiai), taip ir pagal Įstatymo projekto nuostatas darbdavys turės teisę, atsižvelgdamas į darbuotojo tiesioginio vadovo įvertinimą, taikyti vieną iš kelių skatinimo priemonių.</p> <p>Viešojo sektoriaus reformos vienas iš tikslų – stiprinti vadovų korpusą, todėl tikimasi, kad darbo užmokesčio nustatymo, vertinimo ir skatinimo procesai įstaigose vyks objektyviai ir profesionaliai.</p> <p>Padėka, kaip skatinimo priemonė, numatyta siekiant suvienodinti darbuotojų ir valstybės tarnautojų</p>
---	---

	<p>4. Darbuotoją įvertinus kaip „iš dalies atitinkantį lūkesčius“, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau biudžetinės įstaigos darbuotojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas. Ši nuostata prieštarauja pati sau, kadangi darbuotojo teisinė padėtis akivaizdžiai keičiasi, taipogi kyla klausimas ar privalomas kvalifikacijos tobulinimas yra teisingas problemos sprendimo būdas. Darbuotojas gali atitikti lūkesčius tik iš dalies dėl aibės priežasčių, tokių kaip šeimyninės problemos, perdegimas, stresas, padidėjęs darbo krūvis, patiriamas psichologinis spaudimas darbe ir t.t.. Kiekvienas atvejis yra individualus, todėl siūlymas dėl priverstinio kvalifikacijos kėlimo yra visiškai nelogiškas.</p> <p>Siūlome: atsisakyti privalomo kvalifikacijos kėlimo.</p> <p>5. Vertinant galimas neigiamas pasekmes darbuotojui, kuomet jo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, matome potencialų pavojų dėl darbdavio piktnaudžiavimo Įstatymo projekte numatyto neeilinio veiklos vertinimu, todėl, siekiant užkirsti kelią šios nuostatos naudojimui kaip mobingo priemonės - Siūlome: neeilinis veiklos vertinimas, kuris inicijuojamas tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu, gali vykti tik esant darbuotojo sutikimui.</p> <p>3. Dėl Įstatymo projekto 10 str. ir darbuotojų skatinimo, išlieka problema dėl konkrečių sąlygų numatymo, kurias aptenkinus darbuotojui skatinimo priemonių taikymas būtų garantuotas, o ne priklausantis nuo darbdavio geros valios. Taipogi, padėka, pati savaime, nėra gera darbuotojo skatinimo priemonė, todėl tai neturėtų būti atskiras būdas darbuotojų motyvacijai gerinti.</p> <p>Siūlome: padėką išduoti kartu su visomis kitomis skatinimo priemonėmis, bet atsisakyti kaip atskiros skatinimo priemonės, taipogi, siūlome privalomai skirti skatinimo priemones darbuotojams, kurių veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, bei numatyti galimybę skirti skatinimo priemones darbuotojams, kurių veikla įvertinama kaip atitinkanti lūkesčius.</p>	<p>skatinimo atvejus. Be to, numatėme galimybę, kad padėką vadovas galėtų skirti, taikydamas bet kurį kitą skatinimo būdą.</p>
<p>Nacionalinės teismų administracijos 2023-10-05 rašta Nr. 4R-1379-(6.6.Mr)</p>	<p>1.Dėl pareiginės algos koeficientų Administracija, teikdama pastabas dėl parengtų teisės aktų projektų, susijusių su viešojo sektoriaus reformos įgyvendinimu, pažymi, VTĮ pakeitimo įstatymo 1 priede nustatyti valstybės tarnautojų pareigybių minimalūs pareiginių algų koeficientai yra nesuderinti su teikiamo derinti Įstatymo projekto Nr. 23-14260 1 priede nustatytais minimaliais biudžetinių įstaigų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareiginių algų koeficientais. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, minimalūs galimi pareiginių algų koeficientai yra aukštesni nei atitinkamų analogiškų valstybės</p>	<p>1. Neatsižvelgta. Pirmiausia pažymima, kad valstybės tarnautojams yra taikomas priedas už stažą, kuris biudžetinių įstaigų darbuotojams nėra taikomas, tačiau nustatant pareiginės algos koeficientą darbo apmokėjimo sistemoje gali būti numatomas profesinio darbo patirties kriterijus. Projekte nustatomos tiek darbo</p>

<p>tarnautojų pareigybių minimalūs koeficientai, nors valstybės tarnautojams yra keliami žymiai aukštesni reikalavimai, nei darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, t. y. aukštasis išsilavinimas, nepriekaištinga reputacija, lojalumas Lietuvos valstybei, pareiga deklaruoti privačius interesus, turtą ir pajamas, griežta tarnybinė atsakomybė, žalos atlyginimo sąlygos ir kt.</p> <p>Įstatymo projekte Nr. 23-14260 darbuotojams numatyti minimalūs koeficientai yra palankesni, nei valstybės tarnautojams VTĮ pakeitimo įstatyme įtvirtinti koeficientai: žemiausio lygmens valstybės tarnautojo specialisto, kuriam, vadovaujantis VTĮ pakeitimo įstatymo 9 straipsnio 1 dalimi, priimant į valstybės tarnautojų pareigas, nustatytas reikalavimas turėti ne žemesnį kaip aukštąjį universitetinį išsilavinimą arba aukštąjį koleginių išsilavinimą, numatyta mažesnė minimali pareiginės algos koeficiento riba nei B lygio specialistui pagal darbo sutartį, kuriam būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų, ir jo minimalus koeficientas prilygintas C lygio kvalifikuoto darbuotojo koeficientui, kuriam būtinas ne žemesnis kaip vidurinis išsilavinimas ir (ar) įgyta profesinė kvalifikacija.</p> <p>Ši situacija ypač aktuali Lietuvos teismų sistemai, kadangi VTĮ pakeitimo įstatyme teismo posėdžių sekretoriaus pareigybė yra toje pačioje grupėje kaip ir specialisto pareigybė ir joms nustatytas minimalus pareiginės algos koeficientas yra 0,57, t. y. toks, kaip Įstatymo projekte Nr. 23-14260 nustatytas ir kvalifikuoto darbuotojo pareigybei, o kvalifikuotais darbuotojais įstaigose yra darbinami, pavyzdžiui, vairuotojai. Įvertinus teismo posėdžio sekretoriaus pareigybei keliamus reikalavimus bei atliekamas funkcijas (turėti ne žemesnį nei aukštąjį universitetinį arba jam prilygintą išsilavinimą; gerai išmanyti Lietuvos Respublikos teisės aktus, reglamentuojančius teismo procesą, asmens duomenų apsaugą, laikantis proceso teisės normose nustatytų terminų, išsiųsti procesinius dokumentus, pateikti informaciją registrams ir kt., užtikrinant teisingumo vykdymo – konstitucinės teismų funkcijos – įgyvendinimą) darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybių koeficientai turėtų būti koreguojami arba taisomas VTĮ pakeitimo įstatymas. Teisinis reglamentavimas, kurio pagrindu valstybės tarnautojai atsiduria mažiau palankioje padėtyje, kelia abejonių dėl galimybės įgyvendinti VTĮ pakeitimo įstatymu siekiamus tikslus, t. y. padidinti valstybės tarnybos patrauklumą, o minimalių pareiginių algų koeficientų skirtumai iš esmės neatitinka Įstatymo projekto Nr. 23-14260 rengėjo deklaruojamo tikslo – suformuoti darbuotojų teisingą ir teisėtus lūkesčius atliepiančių darbo</p>	<p>užmokesčio sudedamosios dalys, tiek esminiai kriterijai – darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos ir pan., į kuriuos atsižvelgiant bus nustatoma darbuotojų pareiginė alga. Minimalūs pareiginės algos koeficientai numatyti Įstatymo projekte yra tik minimalieji reikalavimai darbo užmokesčiui nustatyti.</p> <p>2. Atsižvelgta iš dalies. Valstybės tarnautojams su kuriais nutraukus tarnybos santykius bus sudaromos darbo sutartys kasmetinių atostogų trukmė ir suteikimo sąlygos bus nustatomos vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis, taip pat atsižvelgiant į nepertraukiamą stažą toje valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje, bei kolektyvinėse sutartyse yra ir bus galima susitarti dėl papildomų atostogų dienų suteikimo.</p>
---	---

	<p>apmokėjimo reglamentavimą užtikrinant vieningą viešojo sektoriaus atlygio politiką.</p> <p>2.Dėl valstybės tarnautojų, kurių pareigybės bus panaikintos ir kurie bus priimti į steigiamas darbuotojų pareigybes, atostogų</p> <p>Įstatymo projektu Nr. 23-14258 siūloma VTĮ pakeitimo įstatymo papildyti 2 straipsnį, numatant neišnaudotų valstybės tarnautojo kasmetinių atostogų perkėlimą tais atvejais, kai įstaigoje naikinant valstybės tarnautojo sąvokos neatitinkančią valstybės tarnautojo pareigybę įsteigiama darbuotojo pareigybė ir su asmeniu, ėjusių valstybės tarnautojo pareigas, jo sutikimu sudaroma darbo sutartis.</p> <p>Administracija pažymi, kad 2023 m. rugsėjo 12 d. raštu Nr. 4R-1222-(6.6.Mr) „Dėl teisės aktų projektų Nr. 23-12711 – 23-12714 derinimo“ (toliau – Raštas) pateikė pastabą dėl poreikio reglamentuoti valstybės tarnautojų, kurių pareigybės bus panaikintos ir kurie bus priimti į steigiamas darbuotojų pareigybes, su jų statuso pasikeitimu susijusį klausimą dėl kasmetinių atostogų trukmės. Tačiau teikiamo derinti Įstatymo projekto Nr. 23-14258 nuostatomis tik iš dalies sprendžiamas Administracijos Rašte iškeltas klausimas, nepasisakant dėl kitų su šiuo klausimu susijusių aspektų, t. y., nors Įstatymo projektu Nr. 23-14258 siūloma įtvirtinti nuostatą dėl jau sukaupėtų atostogų perkėlimo, nesprendžiamas atostogų trukmės išsaugojimo klausimas ateityje, be to, nereglamentuojama perkeliamų sukaupėtų atostogų išnaudojimo trukmė (t. y. siekiant teisinio aiškumo principo įgyvendinimo, nėra aišku, kaip tęsiamas teisės pasinaudoti atostogomis 3 metų termino skaičiavimas).</p> <p>Įstatymo projektu Nr. 23-14258 papildytoje VTĮ pakeitimo įstatymo 2 straipsnio 8 dalyje, nepasisakyta dėl to, ar valstybės tarnautojas, tęsiantis darbą toje pačioje įstaigoje darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybėje, išsaugo jo kaip valstybės tarnautojo įgytą garantiją – teisę į (minimalią ir papildomą) kasmetinių atostogų trukmę pagal VTĮ 42 straipsnio 1 ir 2 dalis; Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 126 straipsnio 2 dalyje numatyta darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, kasmetinių atostogų trukmė (20 darbo dienų) yra mažesnė, nei nustatyta kasmetinių atostogų trukmė valstybės tarnautojams (22 darbo dienų trukmės kasmetinės minimalios atostogos; už kiekvienų 5 metų tarnybos stažą suteikiamos 3 darbo dienos kasmetinių papildomų atostogų, tačiau bendra kasmetinių atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 37 darbo dienos (VTĮ 42 straipsnis, VTĮ pakeitimo įstatymo, įsigaliosiančio nuo 2024 m. sausio 1 d., 30 straipsnio 1-2 dalys). Valstybės tarnautojai, kurie perkeliami dirbti į darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybę, nors jo funkcijos ir darbdavys nesikeičia, turėtų išsaugoti teisę į papildomą atostogų trukmę už</p>	
--	---	--

	<p>ilgalaikį nepertraukiamą darbą pas tą patį darbdavį.</p> <p>DK 138 straipsnio 2 dalyje įtvirtina, kad darbuotojams už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą pas tą patį darbdavį suteikiamos papildomos atostogos. Papildomų atostogų trukmę, jų suteikimo sąlygas ir tvarką apibrėžia Papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (toliau – Aprašas). Aprašo 2.1 papunktyje numatyta, kad į ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą pas tą patį darbdavį stažą, už kurį suteikiamos papildomos atostogos, įskaitomas faktiškai dirbtas laikas pas tą patį darbdavį ir kiti laikotarpiai, nurodyti DK 127 straipsnio 4 dalyje. DK 127 straipsnio 4 dalyje, be kitų šioje dalyje nurodytų konkrečių į darbo dienų skaičių įskaitomų laikotarpių, nurodomi ir kiti įstatymų nustatyti laikotarpiai (127 straipsnio 4 dalies 11 punktą). Atsižvelgiant į tai, valstybės tarnautojams, perkeliameiems į darbuotojo pareigybę, sukauptas valstybės tarnybos stažas, kaip pagrindas suteikti papildomas atostogas, turėtų būti įtvirtinamas Įstatymo projekte Nr. 23-14258. Pavyzdžiu galėtų būti Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės įstatymo 29 straipsnio nuostata, įtvirtinanti papildomų atostogų darbuotojui skaičiavimą už sukaupą valstybės tarnybos stažą („Valstybės kontrolės darbuotojui suteikiant papildomas kasmetines atostogas pagal Darbo kodekso 138 straipsnio 2 dalį, į ilgalaikio nepertraukiamojo darbo toje pačioje darbovietėje laiką įskaitomi tarnybos Lietuvos valstybei metai, nurodyti Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 47 straipsnio 1 ir 2 dalyse, kurie įgyti iki 2021 m. birželio 30 d.“).</p> <p>Pažymėtina, kad nors šis klausimas nereglamentuojamas pateiktuose derinti teisės aktų projektuose, tačiau jis susijęs su konstitucine dirbančio asmens teise į kasmetines atostogas, kurios įgyvendinimo esminės sąlygos turi būti nustatytos įstatymu, bei bendru valstybės tarnybos reformos keliamu tikslu – efektyvinti viešojo sektoriaus veiklą, taip siekiant išsaugoti kvalifikuotus darbuotojus, kurie dėl valstybės tarnautojo statuso praradimo, netektų jų, kaip valstybės tarnautojų, įgytų garantijų, kurios prisideda prie lojalumo ir motyvavimo didinimo, galimai nulemtų jų sprendimą nutraukti darbo santykius su esamu darbdaviu.</p>	
<p>Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2023-10-05</p>	<p>9. Įstatymo projekto Nr. 1 2 straipsnio 28 dalis laikytina pertekline, nes Projekto nuostatos, reglamentuojančios kasmetinį vertinimą, pagal Įstatymo projekto Nr. 1 2 straipsnio 27 dalį ir taip būtų taikomos. Taip pat siūlytina Įstatymo projekto Nr. 1 2 straipsnio 27 dalyje nustatyti Projekto nuostatų ir Įstatymo projekto Nr. 1 2 straipsnio 29 dalies nuostatų santykį, t. y. numatyti, kad vertinant 2023 m. veiklą Projekto</p>	<p>Atsižvelgta iš dalies</p> <p>9. Toks reglamentavimas nelaikytinas pertekliu, kadangi ne visos skatinimo priemonės bus taikomos, t. y. netaikoma padėka.</p>

<p>rašta Nr. 23-14255</p>	<p>nuostatos taikomos tiek, kiek kitaip nenustato Įstatymo projekto Nr. 1 2 straipsnio 29 dalies nuostatos.</p> <p>10. Teisingumo ministerija pakartotinai atkreipia dėmesį į būtinybę užtikrinti asmenų teisėtų lūkesčių apsaugą. Darytina pagrįsta prielaida, kad darbuotojai, dirbę 2023 m., turės teisėtą lūkestį, kad jie bus įvertinami pagal dirbant nustatytas metines užduotis ir 2023 m. gruodžio 31 d. gauti kitais metais, t. y. 2024 m., iki kito jų veiklos vertinimo (eilinio ar neeilinio) teisėtai jiems priklausančią pareiginės algos kintamą dalį (dirbę labai gerai – ne mažiau kaip 15 proc., dirbę gerai – ne mažiau kaip 5 proc.). Atkreiptinas dėmesys, kad pačiame Projekte nėra siūloma numatyti nuostatų, kuriomis būtų užtikrinama, kad ir pagal naują Projektu siūlomą sistemą minėtiems darbuotojams būtų užtikrinama teisė į tai, į ką jie 2023 m. gruodžio 31 d. jau turėtų teisėtą lūkestį (dirbę labai gerai – ne mažiau kaip 15 proc., dirbę gerai – ne mažiau kaip 5 proc.). Teisingumo ministerijos nuomone, Įstatymo projekto Nr. 1 2 straipsnio 23 dalyje būtų tikslinga kalbėti tik apie 5 procentų kintamosios dalies įtraukimą, perskaičiuojant darbo užmokestį (tiek dirbusiems gerai, tiek dirbusiems labai gerai). Tuo tarpu tiems asmenims, kurie dirbo labai gerai, 2024 metams garantuoti papildomą 10 procentų darbo užmokesčio padidėjimą.</p> <p>11. Įstatymo projektu Nr. 5 teikiama siūlymai turėtų būti įvertinti kartu su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnio 5 dalyje nustatytais apribojimais ir prireikus atitinkamomis nuostatomis pildomos Įstatymo projekto Nr. 5 formuluotės, kadangi, nesant specialių nuostatų, liktų neaišku, kuriuo momentu atsiradusiomis būtų laikomos perkeltos kasmetinių atostogų dienos (darbo santykių atsiradimo momentu?).</p>	<p>10. Įstatymo projektu siūloma 2023 metais nustatytą kintamąją dalį įskaiciuoti į pareiginę algą, siekiant, kad nebūtų tokių atvejų, kai įvertinus darbuotojo veiklą už 2023 metus, taupant įstaigos darbo užmokesčio fondo lėšas, jam bus dirbtinai sumažinama skiriama kintamoji dalis. Kasmetinį veiklos vertinimą už 2023 m. siūloma atlikti pagal Projekte nustatytą tvarką, o tai reiškia, kad nuo 2024 m. sausio 1 d. perskaičiuotas pareiginės algos koeficientas dar kartą galėtų būti didinamas, pavyzdžiui, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnę pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnę negu tai pareigybei nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas arba išmokant pareiginės algos dydžio vienkartinę piniginę išmoką, kuri su įskaiciuota kintamąja dalimi būtų didesnė.</p> <p>11. Darbo kodekso 127 str. 5 d. yra taikoma suteikiant kasmetines atostogas tiek valstybės tarnautojams, tiek darbuotojams, t. y. 3 metai skaičiuojami nuo atostogų įgijimo momento.</p>
<p>Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerijos 2023-10-05 raštą</p>	<p>Įstatymo projekto 9 straipsnio 11 dalyje numatoma, kad jei darbuotojo veikla buvo įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių – jam gali būti nustatomas mažesnis pareiginės algos koeficientas arba jis gali būti keliamas į kitas žemesnes pareigas, tačiau kyla neaiškumų dėl šių nuostatų praktinio įgyvendinimo. Siūlome tikslinti šios dalies nuostatas suderinant su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 45 straipsnio nuostatomis, reglamentuojančiomis būtinųjų sąlygų keitimą darbdavio iniciatyva.</p>	<p>Atsižvelgta iš dalies</p> <p>Biudžetinės įstaigos darbuotojui keičiant darbo sutartį, t. y. nustatant kitokį pareiginės algos dydį, yra taikomos Darbo kodekso 45 str. nuostatos, t. y. turi būti gaunamas darbuotojo rašytinis sutikimas.</p>

<p>Lietuvos švietimo įstaigų vadovų profesinės sąjungos (LŠIVPS) 2023-10-02 raštas</p>	<p>1. Įstatymo naujos redakcijos 5 straipsnio 5 dalyje nurodoma „<i>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 ir pan.) ir, atsižvelgiant į nurodytuosius kriterijus, nustatomi pareiginės algos koeficientų dydžiai ar jų intervalai, taip pat priemonių dydžiai ir jų skyrimo tvarka</i>“.</p> <p>Tokia formuluo­­tė yra neaiški/nekonkre­ti ir sudaranti sąlygas biudžetinės įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančiai institucijai piktnaudžiauti tokiu reglamentavimu tvirtinant darbo apmokėjimo sistemą.</p> <p>2. Įstatymo naujos redakcijos 7 straipsnio 3 dalyje nurodoma „<i>Švietimo pagalbos įstaigų vadovų, jų pavaduotojų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareiginė alga nustatoma pagal šio įstatymo 2 priedą, atsižvelgiant į pareigybių sąrašą nustatytą darbuotojų pareigybių skaičių, vadovaujamo darbo patirtį, kuri apskaičiuojama sumuojant laikotarpius, kai buvo vadovaujama įmonėms, įstaigoms, organizacijoms ir (ar) jų padaliniams, ir kitus darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus</i>“.</p> <p>Įstatymo naujos redakcijos 2 priedo 50 punkte pateiktoje lentelėje nurodoma, kad švietimo pagalbos įstaigų vadovų ir jų pavaduotojų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareiginės algos koeficientai nustatomi pagal pareigybių skaičius ir vadovaujamo darbo patirtį. Tačiau, jeigu darbas yra laikomas pedagoginiu, tai kodėl pareiginės algos koeficientai nėra nustatomi pagal pedagoginio darbo stažą, kaip mokyklų vadovams ir mokytojams.</p> <p>Tas pats komentaras ir dėl Įstatymo naujos redakcijos 7 straipsnio 5 dalį dėl švietimo pagalbos įstaigų skyrių vedėjų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareiginės algos koeficientų nustatymo.</p> <p>Neaišku kaip toks reglamentavimas dera su Įstatymo naujos redakcijos 7 straipsnio 7 dalimi, kurioje nurodoma „<i>Pareigybių, kurias atliekant darbas laikomas pedagoginiu ir įskaitomas į pedagoginio darbo stažą, sąrašą tvirtina švietimo, mokslo ir sporto ministras</i>“.</p> <p>Siūloma:</p> <p>Švietimo pagalbos įstaigų vadovų, pavaduotojų ir skyrių vedėjų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus sieti ne su vadovaujamo darbo patirtimi (metais), bet su pedagoginio darbo stažu (metais). Švietimo pagalbos įstaigų vadovų, jų</p>	<p>1. Neatsižvelgta. Priešingai nei teigiama, rekomendaciniai pareiginės algos kriterijai bus imperatyviai numatomi vadovų darbo apmokėjimo sistemoje ir sudarys galimybes skirtingų biudžetinių įstaigų vadovams gauti teisingą ir konkurencingą darbo užmokestį.</p> <p>2. Neatsižvelgta, nes siūloma iš esmės keisti kriterijus, pagal kuriuos nustatomi pareiginės algos koeficientai švietimo pagalbos įstaigų vadovams, jų pavaduotojams, kurių darbas laikomas pedagoginiu, skyrių vedėjams, kurių darbas laikomas pedagoginiu. Tokiam sprendimui būtina surinkti išsamius duomenis, atlikti jų analizę, parengti ir išdiskutuoti pasiūlymus, įvertinti jų poveikį finansams. Siūlomoms pokyčiams būtina pasirengti, numatyti reikiamą finansavimą todėl siūlome juos svarstyti vėliau.</p> <p>4. Neatsižvelgta. Įstatymo projekto 9 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad švietimo įstaigų vadovų veiklos vertinimas yra vykdomas švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka. Todėl patvirtintus Įstatymo projektą švietimo įstaigų vadovų veiklos vertinimas bus vykdomas vadovaujantis Valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų veiklos vertinimo nuostatais. Įstatymo</p>
--	---	--

<p>pavadootojų, skyrių vedėjų darbas yra laikomas pedagoginiu, todėl būtų tikslinga, kaip ir mokyklų vadovams, algos pastoviosios dalies koeficientus sieti ne su vadovaujamo darbo patirtimi (metais), bet su pedagoginio darbo stažu (metais).</p> <p>Pakeisti Švietimo pagalbos įstaigų vadovų ir pavadootojų skaičiaus intervalus, priartinant juos prie realiai tarnybose esančių pareigybių skaičiaus. Net trečdalis šalies tarnybų turi iki 10 darbuotojų, beveik pusė tarnybų turi nuo 10 iki 20 darbuotojų ir mažiau nei penktadalis turi daugiau nei 20 darbuotojų. Šiuo metu tik dvi tarnybos turi daugiau nei 50 darbuotojų.</p> <p>4. Pakeitimo įstatymo projekto 2 straipsnio 8 dalyje nurodoma „<i>Kasmetinis veiklos vertinimas už 2023 m. atliekamas pagal šio įstatymo 1 straipsnyje išdėstyto Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme nustatytą tvarką</i>“.</p> <p>Įstatymo naujos redakcijos 9 straipsnyje nurodyta veiklos vertinimo tvarka, kiek tai susiję su švietimo įstaigų vadovų veiklos vertinimu, yra absoliučiai neatitinkanti realybės, nekonstruktyvi ir sudaranti prielaidas švietimo įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinančio subjekto atstovų piktnaudžiavimui. Todėl nustatymas, kad veiklos vertinimas už 2023 metus bus atliekamas pagal šią Įstatymo naujos redakcijos 9 straipsnyje nurodytą veiklos vertinimo tvarką, kai švietimo įstaigų vadovams 2023 metams yra nustatytos konkrečios užduotys, siekiami rezultatai ir užduočių vertinimo kriterijai pagal Vertinimo nuostatus, yra prasilenkiantis su teisine logika, nes galiojantis ir norimas nustatyti veiklos vertinimo reglamentavimas yra visiškai skirtingi, o jokios tvarkos, pagal kurią turėtų būti atliekamas veiklos vertinimas, Įstatymo naujoje redakcijoje niekur nėra nurodyta.</p> <p>Apskritai, kyla pagrįstas klausimas, kad priėmus tokį Įstatymo naujos redakcijos 9 straipsnį ir jam įsigaliojus nuo 2024-01-01, švietimo įstaigų vadovams nustatytos 2023 metų užduotys ir jų vykdymas praranda prasmę. Tuo labiau, kad šiuo nauju reguliavimu yra siūloma atsisakyti ir pareiginės algos kintamosios dalies, kuri, pagal dabartinį reglamentavimą, būtent ir priklauso nuo kasmetinio veiklos vertinimo rezultato.</p> <p>5. Įstatymo naujos redakcijos 9 straipsnio 7 dalyje ir jos 1-4 punktuose yra nurodoma, koks gali būti veiklos vertinimas.</p> <p>Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nėra pateikiama jokių objektyvių kriterijų ir nenustatoma tvarka, kuri teisėtai, teisingai ir pagrįstai leistų asmenims, kurių veikla bus vertinama, suprasti kodėl yra nustatomas vienoks ar kitoks vertinimas. Priėmus tokį pakeitimą,</p>	<p>projekto 9 straipsnio 3 dalyje atsisakius diskusiją keliančių žodžių „efektyvumas“, „veiklos kokybė“ ir formuluotę patikslinus, įtvirtinant joje esminius vertinimo aspektus bei vertinimą ir toliau vykdant švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka bus užtikrinama, kad galiojantis ir būsimas reglamentavimas derėtų tarpusavyje.</p> <p>5. Neatsižvelgta. Įstatymo projekto 9 straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad švietimo įstaigų vadovų veiklos vertinimas yra vykdomas švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka. Įsigaliojus Įstatymo projektui atitinkamai būtų patikslinti ir Valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovų, jų pavadootojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų veiklos vertinimo nuostatai, kurių 21 punkte yra numatyta, kokiais vertinamaisiais žodžiais ir kriterijais gali būti šiuo metu įvertinta vadovo veiklos ataskaita.</p> <p>Dėl 6 ir 9 pasiūlymų atkreiptinas dėmesys, kad pagal LRV programos nuostatas ir Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinę sutartį, sudarytą su Lietuvos švietimo įstaigų vadovų profesine sąjunga, įsipareigojimas pasiekti, kad pareiginės algos koeficientas būtų 40 proc. didesnis už didžiausią mokytojo koeficientą, yra</p>
---	--

<p>būtų sudarytos galimybės vertintojams piktnaudžiauti užimama padėtimi ir nustatyti vertinimus, kurie nėra niekaip pagrįsti.</p> <p>6. Įstatymo naujos redakcijos 9 straipsnio 9 dalies 1-4 punktuose, kuriame kalbama apie situaciją, kai „<i>biudžetinės įstaigos darbuotojo veikla įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, tiesioginio vadovo rašytiniu motyvuotu pasiūlymu biudžetinės įstaigos darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu</i>“ nurodomas terminas „<i>gali būti</i>“. LŠĮVPS pagrįsta nuomone, tokio termino, kaip „<i>gali būti</i>“ naudojimas šioje atveju sudaro teisinio neapibrėžtumo situacijas, kuriose, vėl gi, kyla piktnaudžiavimo teisėmis ir užimamomis pareigomis pavojus, nes nėra nustatyta konkrečių kriterijų kada koks sprendimas iš pateiktų alternatyvų turėtų būti priimtas.</p> <p>Be to, Įstatymo naujos redakcijos 9 straipsnio 9 dalies 1 punkte nurodoma „<i>biudžetinės įstaigos darbuotojui, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, gali būti nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant ne mažiau kaip 0,06 didesnį pareiginės algos koeficientą, tačiau ne didesnį negu tai pareigybei nustatytas didžiausias 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, – ne didesnį negu 1,4 šio įstatymo 2 priede nustatyto pareiginės algos koeficiento, arba</i>“.</p> <p>Tokiu siūlomu pakeitimu švietimo įstaigų vadovai lieka blogesnėje situacijoje, nei ta, kuri yra galiojant dabartinei įstatymo redakcijai bei Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutarties nuostatoms. Tokia situacija yra neteisinga ir pažeidžianti teisinės valstybės teisėtų lūkesčių principą, todėl koreguotina.</p> <p>7. Įstatymo naujos redakcijos 9 straipsnio 10 dalyje nurodoma „<i>Kai biudžetinės įstaigos darbuotojo veikla įvertinama kaip iš dalies atitinkanti lūkesčius, jo teisinė padėtis nesikeičia, tačiau biudžetinės įstaigos darbuotojui nustatomas privalomas kvalifikacijos tobulinimas</i>“.</p> <p>Visiškai neaišku, kas tas „<i>privalomas kvalifikacijos tobulinimas</i>“, kokia jo nustatymo ir siekiamo rezultato vertinimo tvarka.</p> <p>Kaip neaiškūs paminėtini ir Įstatymo naujos redakcijos 9 straipsnio 11 dalyje naudojamas apibrėžimas „<i>neatitinka lūkesčių</i>“, bei šios dalies 1 punkte nurodomas dydis (0,1), kuriuo turėtų būti mažinama pareiginė alga mokyklos vadovui, jo pavaduotojui ugdymui, mokyklos ugdymą organizuojančio skyriaus vedėjui, švietimo pagalbos įstaigos vadovui, jo pavaduotojui ir švietimo pagalbos įstaigos skyriaus</p>	<p>taikomas tik mokyklų (o ne visų švietimo įstaigų) vadovams.</p> <p>LRV programos įgyvendinimo priemonė (1.3.10 p.):</p> <p>„Gerinti mokyklų vadovų darbo apmokėjimo sąlygas, siekiant, kad mažiausias mokyklos vadovo pareiginės algos koeficientas būtų 40 proc. didesnis už didžiausią mokytojo koeficientą“.</p> <p>Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis numato, kad:</p> <p>„6.2. Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatyme nustatytas švietimo pagalbos įstaigų vadovų, jų pavaduotojų ir skyrių vedėjų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų minimalias intervalų ribas nuo 2023 m. sausio 1 d. padidinus tais pačiais tempais, kaip vidutiniškai padidinti mokyklų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai, ir atsisakius pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalų, 2024 m. jų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus didinti tais pačiais tempais, kaip vidutiniškai didinami mokyklų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai. Šiame papunktyje nurodytas švietimo pagalbos įstaigų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų padidinimas apima ir padidinimą dėl</p>
--	--

	<p>vedėjui, kurių darbas laikomas pedagoginiu. Vėl gi, toks pakeistas reglamentavimas akivaizdžiai blogintų šių asmenų situaciją, vertinant su dabartiniu reglamentavimu, ir prieštarautų teisinės valstybės teisėtų lūkesčių principui.</p> <p>8. Įstatymo naujos redakcijos 1 priede yra pateikti biudžetinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai ir darbuotojų <u>minimalūs</u> pareiginės algos koeficientai.</p> <p>Visiškai neaišku ir nesuprantama, kodėl yra nurodomi minimalūs darbuotojų pareiginės algos koeficientai. Kyla pagrįstų klausimų pagal kokią tvarką bus paskirstomi savivaldybių biudžeto asignavimai, nes šioje lentelėje nurodyti švietimo įstaigų darbuotojai (pavadootojas ūkiui, raštinės administratorius ir t. t.) yra išlaikomi iš savivaldybės biudžeto gaunamomis lėšomis, tai panaikinus „žirkles“ ir palikus tik minimalius galimus dydžius, tikėtina situacija, kad savivaldybės niekada ir nenumatys didesnių, nei šiame įstatymo pakeitime nurodytų dydžių.</p> <p>9. Įstatymo naujos redakcijos 2 priede siūlomi nustatyti pedagoginių darbuotojų, vadovų ir kitų ten nurodytų asmenų pareiginės algos koeficientai, nors ir neįvardijami kaip minimalūs, turėtų būti su pareiginės algos didėjimu, kuris yra numatytas galiojančioje Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje ir privalo būti įgyvendintas.</p> <p>Pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatas direktoriaus atlyginimas turėtų viršyti didžiausią mokytojo/ specialisto (tarnybose) atlygį ne mažiau kaip 40%.</p> <p>Atitinkamos nuostatos nustatytos ir Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties (2022 m. gruodžio 23 d. Nr. S- 861) 6.1 ir 6.2 punktuose.</p>	<p>švietimo pagalbos įstaigos vadovo pareigybės priskyrimo A1 lygiui, jei pagal Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą ši pareigybė priskiriama A1 lygiui;“.</p> <p>Laikantis šios kolektyvinės sutarties nuostatos, Įstatymo projekte švietimo pagalbos įstaigų vadovų, jų pavadootojų ir skyrių vedėjų, kurių darbas laikomas pedagoginiu, pareiginės algos koeficientai didinami tais pačiais tempais kaip mokyklų vadovams: nuo 2024 m. sausio 1 d. – 18,4 proc., nuo rugsėjo 1 d. – 10 proc.</p> <p>Nuo 2024 m. rugsėjo 1 d. įstatyme nustatytas mažiausias švietimo pagalbos įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientas (be didinimo dėl veiklos sudėtingumo) bus 27,5 proc. didesnis už didžiausią švietimo pagalbos specialisto pareiginės algos koeficientą (be didinimo dėl veiklos sudėtingumo).</p> <p>7. Neatsižvelgta. Įstatymo projekte (Įstatymo 2 priede) yra nustatyti ne pareiginės algos koeficientų intervalai, o konkretūs koeficientai, todėl, įvertinus jų veiklą kaip neatitinkančią lūkesčių, jiems taip pat taikomas konkretus mažinimo dydis – 0,1 pareiginės algos koeficiento. Šis sumažinimas finansine išraiška atitinka šiuo metu taikomą pareiginės algos pastoviosios dalies mažinimo sumą, kuri sudaro 1 BD, arba 186 eurus.</p>
--	--	---

		<p>8. Neatsižvelgta. Žiūrėti argumentus į Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos 1 pastabą. Taip pat pabrėžtina, kad reforma siekiama sukurti profesionalų vadovų korpusą, suteikiant jiems daugiau galimybių numatyti jų įstaigos darbuotojus motyvuojančią darbo apmokėjimo sistemą.</p>
<p>Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerijos 2023-10-06 raštą</p>	<p>1. Įstatymo projekto 2 straipsniu reglamentuojami biudžetinių įstaigų darbuotojų pareigybių lygiai, o 3 straipsniu reglamentuojamas pareigybių skirstymas į grupes ir Įstatymo 1 priede numatyti minimalūs pareiginės algos koeficientai.</p> <p>Kai kurioms darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, pareigybėms numatyti minimalios pareiginės algos koeficientai aukštesni nei valstybės tarnautojų pagal nuo 2024 m. sausio 1 d. įsigaliosiantį Valstybės tarnybos įstatymą (toliau – VTĮ).</p> <p>* BIDU struktūrinio padalinio B lygio vadovo min koef. 0,83, tuo tarpu VTĮ skyriaus vedėjo struktūriniame padalinyje ir patarėjo PA min koef. 0,77. Be to, BIDU A1 lygio pareigybių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai didinami 20 procentų, t.y. PA koef. bus 1. Atkreipiame dėmesį, kad B lygio – pareigybės, kurioms būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, įgytas iki 2009 metų, ar specialusis vidurinis išsilavinimas, įgytas iki 1995 metų. Iš aiškinamojo rašto ir teikimo neaišku, kokiais atvejais ir dėl kokių priežasčių A1 lygio pareigybių min PA koef. didinamas 20 proc. (6 str. 4 d.).</p> <p>* BIDU struktūrinio padalinio B lygio vadovo, kuriam nereikia turėti aukštojo išsilavinimo, o būtinas ne žemesnis kaip aukštesnysis išsilavinimas, min PA koef. 0,83. O tiems, kuriems keliami būtino ne žemesnis kaip aukštojo išsilavinimo reikalavimai, nustatomas min PA koef. 0,88. Tuo tarpu VTĮ skyriaus (kuris nėra kitame struktūriniame padalinyje) vedėjo ir vyresniojo patarėjo min PA koef. 0,84.</p> <p>* BIDU A lygio specialisto (būtinas aukštasis išsilavinimas) min PA koef. 0,67, o VTĮ vyr. specialisto min. PA koef. 0,66.</p> <p>Atsižvelgiant į tai, siūlytina svarstyti koreguoti Įstatymo projektą, užtikrinant valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, minimalių pareiginių algų koeficientų atitikmenį VTĮ pareigybėms nustatytiems minimaliems koeficientams pagal jų keliamus minimalius reikalavimus. Kitu atveju nebus užtikrintas vidinio teisingumo principas. Be to, tai prieštarauja valstybės tarnyboje</p>	<p>1. Neatsižvelgta. Žiūrėti Nacionalinės teismų administracijos 1 pastabą.</p> <p>2. Neatsižvelgta. Žiūrėti Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 10 pastabą.</p> <p>3. Neatsižvelgta. Tęsiant viešojo sektoriaus reformą siekiama suvienodinti priemonių skyrimo tvarką.</p>

	<p>įvykdytai reformai, kurios tikslas buvo sustiprinti vadovavimo ir lyderystės gebėjimus, padidinti valstybės tarnybos profesionalumą, lankstumą ir efektyvumą, išspręsti valstybės tarnybos efektyvumo, konkurencingumo ir patrauklumo problematiką. Kvalifikuoti ir specialių žinių bei įgūdžių turintys valstybės tarnautojai bus demotyvuojami ir jie nesirinks valstybės tarnybos, nebus pritraukta į valstybės tarnybą naujų žmonių.</p> <p>2. Analizuojant Įstatymo projektą kyla jo taikymo praktikoje klausimai, ypač dėl pareiginės algos kintamosios dalies panaikinimo. Nors ir siūloma atsisakyti kintamosios dalies, tačiau Įstatymo projekto pereinamosios nuostatos suformuluotos taip, kad nustatyta pareiginės algos kintamoji dalis galioja iki 2024 m. vyksiančio biudžetinės įstaigos darbuotojų kasmetinio veiklos vertinimo metu priimto sprendimo įsigaliojimo dienos. Kas reiškia, kad realiai vadovams teks kintamosios dalies dydžiu palikti tą patį koeficientą, nes jo tikslas buvo skatinti darbuotoją per kasmetinį veiklos vertinimą ir dėl papildomų užduočių formulavimo sekantiems metams. Darytina pagrįsta prielaida, kad darbuotojai, dirbę 2023 m., turės teisėtą lūkestį būti įvertinti metiniame jų veiklos vertinime, t. y. turės teisėtą lūkestį jiems dabar mokamą kintamąją dalį įskaičiuoti į pareiginės algos koeficientą.</p> <p>3. Atkreipiame dėmesį, kad numatant tokias pačias priemokų rūšis, kokios yra numatytos VTĮ ir nustatant minimalią (ne mažiau nei 10 procentų pareiginės algos) ir maksimalią (iki 80 proc.) priemokos ribą, galėtų atsirasti daugiau piktnaudžiavimų dėl didesnių priemokų skyrimo, kadangi metinis vertinimas nėra registruojamas VATARE, kur saugomos visos valstybės tarnautojų kasmetinės veiklos vertinimo anketos. Tai vadovams atvertų nevienodą to paties padalinio darbuotojų skatinimą ir sukurtą galimybę peržiūrėti pareiginės algos koeficientus subjektyviais motyvais.</p>	
--	---	--