



RESPUBLIKINĖ JUNG TINĖ PROFESINĖ SĄJUNGA
**LIETUVOS SVEIKATOS APSAUGOS PROFESINIŲ SĄJUNGŲ
FEDERACIJA**

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBEI,
LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR
DARBO MINISTERIJAI

2023-10-05 Nr. RSF-068

**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBĖS IR SAVIVALDYBIŲ ĮSTAIGŲ
DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO IR KOMISIJŲ NARIŲ ATLYGIO UŽ DARBĄ
ĮSTATYMO NR. XIII-198 PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO RUGSĖJO 28 D.
REDAKCIJOS**

Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacija (LSAPSF), atstovaudama savo šakines, teritorines ir darbdavio lygmens profesinių sąjungų organizacijas, teikia pastabas dėl Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymo projekto (toliau – Įstatymo projektas) rugsėjo 28 d. redakcijos (toliau – Projekto redakcija).

Įvertinus Projekto redakciją, susidaro išpūdis jog vykstantis socialinis dialogas, kol kas, yra neproduktyvus, o po dviejų Įstatymo projekto derinimo posėdžių ir užsitęsusių diskusijų, matomas tik minimalus atsižvelgimas į socialinių partnerių pastabas. Pasikartosime, kad argumentas, jog pagrindinė Įstatymo projekto siekiamybė turėtų būti biudžetinio sektoriaus darbo apmokėjimo sąlygų suvienodinimas su valstybės tarnybos sektoriumi yra visiškai nesuprantamas. Toks požiūris yra ydingas teisėkūros prasme, kadangi esamų teisės aktų spragos turėtų būti šalinamos, o ne plečiamos kitiems sektoriams, be kita ko, toks požiūris visiškai neatliepia biudžetinio sektoriaus darbuotojų keliamo susirūpinimo dėl Įstatymo projekto problematikos. Tačiau, Projekto redakcijoje matome tam tikrus pakeitimus, kuriuos galėtume dalinai palaikyti:

Dėl Įstatymo projekto 5 str. ir kintamosios pareiginės algos dalies, pritartume siūlymui perskaičiuoti pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientą, įskaičiuojant 2023 m. gautą kintamąją dalį, taip užtikrinant pareiginės algos nemažėjimą. Taipogi, palaikome siūlomą galimybę numatyti kintamąją pareiginės algos dalį darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje **IR** darbo apmokėjimo sistemoje. Tačiau, vertinant šį kompromisą, išlieka klausimas ar kintamosios pareiginės algos dalies naikinimas yra būtinas dabartinio reglamentavimo pakeitimas?

Dėl Įstatymo projekto 9 str. 11 d., palaikome sprendimą panaikinti galimybę atleisti darbuotoją, kurio veikla įvertinta kaip neatitinkanti lūkesčių, prieš tai darbuotojui nesudarant rezultatų gerinimo plano.

Taipogi palaikome galimybę darbuotojų veiklos vertinimo sistemą detalizuoti darbdavio lygmens kolektyvinėje sutartyje **IR** darbo apmokėjimo sistemoje, bei darbuotojų atstovų įtraukimą į metinės veiklos vertinimo procesą.

Deja, bet tai yra visi Projekto redakcijos pakeitimai, kurie atliepia mūsų narių intereso užtikrinimą. Dabartinėje Projekto redakcijoje buvo neatsižvelgta į eilę socialinių partnerių išsakytų pastabų, tokių kaip:

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 darbo stažas, ypatingai

kuomet Įstatymo projektas šį diferencijavimą numato švietimo sektoriui, taip ir neįvardinant aiškios 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?

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 demokratinių procesų ugdymo įstaigose yra privalu, kad abi šalys būtų lygiavertės, todėl darbuotojų pusės įgalinimas yra būtina sąlyga šio tikslo įgyvendinimui.

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:

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.

Siūlome: neatsisakyti metinės veiklos užduočių, taikant išimtį tam tikrai darbuotojų grupei, kuriems, dėl atliekamų darbo funkcijų, užduočių numatymas būtų perteklinis.

2. Nauji veiklos vertinimų rezultatų apibrėžimai ir jų sukeliamos teisinės pasekmės darbuotojams, kelia labai rimtų klausimų dėl darbuotojų veiklos vertinimo tikslo. Darbuotoją įvertinus kaip „viršijantį lūkesčius“, darbdavys turi teisę, bet ne pareigą, darbuotojui kelti pareiginės algos koeficientą, ne mažesnę negu 0,06 dalimi. 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.

Siūlome: darbuotojui, kurio veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius, pareiginės 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.

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 nebemotyvuojamas 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.

Siūlome: numatyti galimybę kelti darbuotojo pareiginės algos koeficientą arba taikyti Įstatymo projekte numatytas skatinimo priemones.

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.

Siūlome: atsisakyti privalomo kvalifikacijos kėlimo.

5. Vertinant galimas neigiamas pasekmes darbuotojui, kuomet jo veikla įvertinama kaip neatitinkanti lūkesčių, matome potencialų pavojų dėl darbdavio piktnaudžiavimo Įstatymo projekte numatytu neeiliniu 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.

Dėl Įstatymo projekto 10 str. ir darbuotojų skatinimo, išlieka problema dėl konkrečių sąlygų numatymo, kurias patenkinus 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.

Siūlome: padėką išduoti kartu su visomis kitomis skatinimo priemonėmis, bet atsisakyti kaip atskiros skatinimo priemonės, taipogi, siūlome privalomai skirti bent vieną iš numatytų skatinimo priemonių darbuotojams, kurių veikla įvertinta kaip viršijanti lūkesčius, bei numatyti galimybę skirti skatinimo priemones darbuotojams, kurių veikla įvertinta kaip atitinkanti lūkesčius.

Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų federacijos vertinimu, ši Projekto redakcija yra nepakankamai orientuota į socialinių partnerių iškeltų problemų sprendimą, todėl palaikyti šios redakcijos negalime. Pakartotinai atkreipiame dėmesį - socialinis dialogas negali būti tik siekiamybė, todėl Įstatymo projekto derinimo procesas turi būti orientuojamas ne į valstybinių sektorių suvienodinimą, o į didžiausią socialinį ir ekonominį gerį darbuotojams. Vadovaujantis šiuo tikslu, tikimės labiau konstruktyvios diskusijos, žengiant į sekantį Įstatymo projekto derinimo etapą.

Pagarbiai,
LSAPSF pirmininkė



Evelina Karalkevičienė