

Siunčiame jums darbine tvarka įvertinti URM pastebėjimus dėl SADM pateikto Įstatymo pakeitimo projekto:

- 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.

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).

** 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.).*

** 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.*

** BIDU A lygio specialisto (būtinas aukštasis išsilavinimas) min PA koef. 0,67, o VTĮ vyr. specialisto min. PA koef. 0,66.*

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 prieštarautų valstybės tarnyboje 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.

- 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.

- 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 sukurtų galimybę peržiūrėti pareiginės algos koeficientus subjektyviais motyvais.

Tikimės, kad bus naudingi.

Lauktume jūsų įžvalgų.