

**LIETUVOS RESPUBLIKOS  
VIEŠŲJŲ ĮSTAIGŲ, KURIŲ SAVININKĖ AR DALININKĖ, TURINTI DAUGIAU NEGU  
PUŠĖ BALSŲ VISUOTINIAME DALININKŲ SUSIRINKIME, YRA VALSTYBĖ AR  
SAVIVALDYBĖ, VADOVŲ IR DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO ĮSTATYMO  
PROJEKTO  
AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

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

Lietuvos Respublikos viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo projektas (toliau – įstatymo projektas) parengtas 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“, ir Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano, patvirtinto Vyriausybės 2021 m. kovo 10 d. nutarimu Nr. 155 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano patvirtinimo“, 9.3 papunktyje „Stiprūs ir atsakingi vadovai – valstybės tarnybos veidas“ nustatytus veiksmus, siekiama įtvirtinti teisinės valstybės tarnybos tobulinimo, kurio tikslas – sustiprinti vadovavimo ir lyderystės gebėjimus, padidinti valstybės tarnybos profesionalumą, lankstumą ir efektyvumą, bei tęsiant viešojo sektoriaus vadovų ir darbuotojų darbo užmokesčio reformą.

Įstatymo projekto tikslas – suformuoti, viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė (toliau – viešoji įstaiga), profesionalų vadovų korpusą, apmokamą konkurencingu atlygiu bei orientuotą į viešosios įstaigos veiklos efektyvumą, bei rezultatyvumą, numatyti viešųjų įstaigų darbuotojų apmokėjimo taisykles.

Įstatymo projektas yra antrojo horizontalaus pokyčio etapo dalis, kuris atliepia Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės valstybės tarnybos pertvarkos viziją, pagal neformaliame Vyriausybės ministrų pasitarime 2022 m. vasario 28 d. patvirtintą Valstybės tarnybos pertvarkos koncepciją. Koncepciją įvertino ir aprobavo nepriklausomi Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) ekspertai, o joje pateikiamos valstybės tarnybos tobulinimo kryptys atitinka pažangių užsienio valstybių – EBPO šalių – gerąją praktiką.

**2. Įstatymo projekto iniciatoriai (institucija, asmenys ar piliečių įgalioti atstovai) ir rengėjai**

Įstatymo projektą parengė Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo teisės grupės patarėja Indrė Vaicekauskaitė (tel. 8 657 03311, el. p. Indre.Vaicekauskaite@socmin.lt).

**3. Kaip šiuo metu reguliuojami įstatymo projekte aptarti teisiniai santykiai**

Viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba kai valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, vadovų darbo apmokėjimas šiuo metu reglamentuojamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 26 d. nutarimu Nr. 598 „Dėl viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba kai valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, vadovų apmokėjimo“ (toliau – nutarimas).

Nutarimo nuostatos netaikomos valstybinėms aukštosioms mokykloms bei asmens sveikatos priežiūros įstaigoms. Savivaldybių kontroliuojamoms viešosioms įstaigoms nutarimo nuostatos yra rekomenduojamojo pobūdžio.

Nutarimu viešosios įstaigos skirstomos į 4 kategorijas pagal prieduose išvardinamus kriterijus, tokius, kaip viešosios įstaigos veiklos pobūdis, sprendimų galiojimo ribos, veiklos mastas, žmogiškieji ištekliai ir specialiosios sąlygos.

Viešosios įstaigos vadovo mėnesinę algą sudaro pastovioji ir kintamoji dalys.

Pastovioji dalis nustatoma koeficientais, atsižvelgiant į viešosios įstaigos kategoriją, taikant Lietuvos Respublikos Seimo patvirtintą atitinkamų metų Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį, kuris 2023 m. yra 186 EUR. Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos dydis gali būti padidinamas iki 75 procentų, jei viešojo įstaiga vykdo veiklą, skatinančią inovacijas, verslumą, verslo plėtrą ir investicijų pritraukimą į Lietuvos Respubliką, teikia metodinę pagalbą dėl nacionalinių plėtros programų portfelio bei viešojo ir privataus sektorių partnerystės projektų ar atlieka su valstybės valdomų įmonių valdymo politikos įgyvendinimu susijusias funkcijas.

Kintamoji dalis nustatoma finansiniams metams, atsižvelgiant į praėjusių metų finansinių metų konkrečius viešosios įstaigos veiklos rezultatų vertinimo rodiklius. Viešosios įstaigos savininko teises įgyvendinančios institucijos ar visuotinio dalininkų susirinkimo sprendimu kintamoji dalis gali priklausyti ir nuo viešosios įstaigos vadovui numatytų užduočių įgyvendinimo rezultatų. Konkrečius viešosios įstaigos veiklos vertinimo rodiklius bei mėnesinės algos kintamosios dalies dydį už kiekvieno rodiklio įgyvendinimą nustato viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija. Mėnesinės algos kintamoji dalis negali viršyti 50 procentų viešosios įstaigos vadovui nustatytos mėnesinės algos pastoviosios dalies.

Pagal viešųjų įstaigų kategorijas nustatyta viešosios įstaigos vadovo mėnesinė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) negali viršyti praėjusio ketvirčio viešosios įstaigos darbuotojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 5 dydžių.

Viešosios įstaigos vadovui už gerus darbo rezultatus ir gerai atliktas pareigas pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinius iš sutaupyto viešosios įstaigos lėšų, skirtų darbo užmokesčiui, gali būti skiriama premija, kuri negali būti didesnė už vienos mėnesinės algos pastoviąją dalį.

Viešosios įstaigos vadovui iš viešosios įstaigos lėšų gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa. Šalių sutarimu nutraukiant darbo santykius viešosios įstaigos vadovui gali būti išmokamos kompensacijos, kurių suma negali viršyti 2 jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių.

Viešosios įstaigos vadovui už dalyvavimą Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių finansuojamuose paramos teikimo arba Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo ir paramos demokratijai projektuose, kuriuos įgyvendinant vykdoma su viešosios įstaigos misija ir tikslais susijusi veikla, gavus viešosios įstaigos visuotinio dalininkų susirinkimo leidimą, iš Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių lėšų gali būti mokamos vienkartinės ar periodinės išmokos, kurios nėra įskaičiuojamos į viešosios įstaigos vadovo darbo užmokestį. Už laiką, kurį viešosios įstaigos vadovas dalyvauja minėtuose paramos teikimo projektuose ir už kurį gauna minėtas išmokas įprastas darbo užmokestis nemokamas.

Viešosios įstaigos vadovo pavaduotojams nustatomas 10–20 procentų mažesnis mėnesinis darbo užmokestis nei viešosios įstaigos vadovo mėnesinės algos dydis. Viešosios įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimas nutarimu nereglamentuojamas.

Viešosios įstaigos vadovų darbo užmokesčio dydžiai ir nustatyti įstaigos veiklos rodikliai kasmet skelbiami viešosios įstaigos ir viešosios įstaigos savininko ar dalininko, turinčio daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, teises įgyvendinančios institucijos interneto svetainėje.

Viešosios įstaigos savininko ar dalininko, turinčio daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, teises įgyvendinanti institucija kasmet iki gegužės 1 d. teikia Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai informaciją apie Nutarimo įgyvendinimą.

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

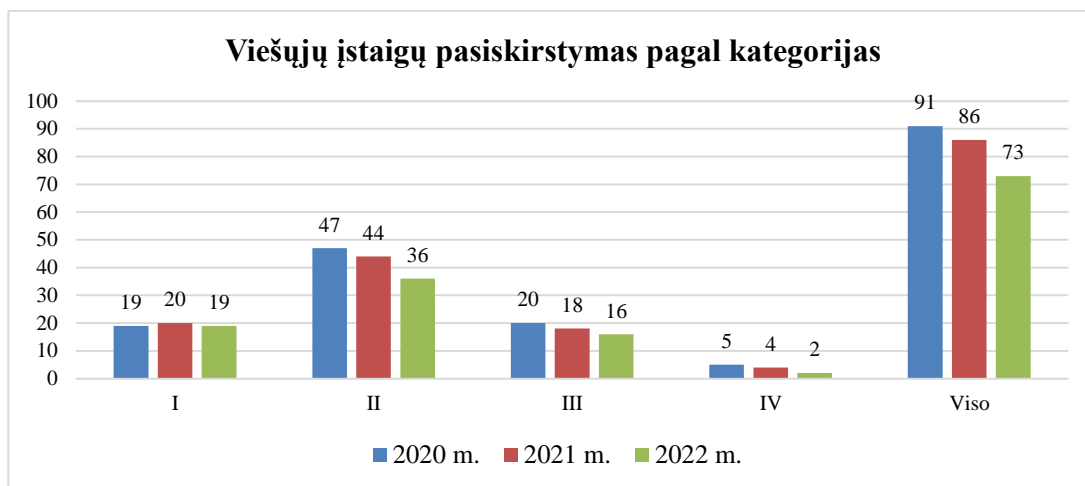
Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas atskleisdamas konstitucinės žmogaus teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą turinį yra pažymėjęs, kad valstybės tarnautojų darbo užmokestis, kuris yra viena pagrindinių prielaidų įgyvendinti kitus teisėtus jų interesus, turi būti nustatomas įstatymu ir mokamas įstatymų nustatyto laiku (2001 m.

gruodžio 18 d., 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimai). Taip pat į tai, kad oficialiosios konstitucinės valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo doktrinos nuostatos *mutatis mutandis* taikytinos visiems iš valstybės (savivaldybės) biudžeto atlyginimą gaunantiems asmenims (Konstitucinio teismo 2007 m. kovo 20 d. nutarimas), nuspręsta viešųjų įstaigų vadovų darbo apmokėjimą reglamentuoti įstatymu, o ne Vyriausybės nutarimu. Taip pat nuspręsta numatyti tam tikras taisykles nustatant viešųjų įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimą, t. y. įstatymo projektu numatoma, kad viešosios įstaigos darbuotojų (įskaitant ir viešosios įstaigos vadovo pavaduotojus) darbo apmokėjimo sąlygas nustato viešojoje įstaigoje patvirtinta darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, kuri sudaroma vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis, taip numatant minimalias bazinio darbo užmokesčio ribas, t. y., kad už nekvalifikuotą darbą negali būti mokamas mažesnis, nei Vyriausybės patvirtintas minimalus darbo užmokestis, o už kvalifikuotą darbą turi būti mokamas atitinkamai proporcingai didesnis darbo užmokestis. Taip pat numatoma, kad viešosios įstaigos darbuotojų maksimalus bazinis darbo užmokestis negali viršyti viešosios įstaigos vadovo maksimalaus pareiginės algos dydžio, nustatyto šio įstatymo priede, išskyrus atvejus, kai pagal įstaigoje patvirtintą darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą, atsižvelgiant į Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytą tam tikrų profesijų atstovų trūkumą Lietuvos Respublikos darbo rinkoje, darbuotojui numatomas didesnis bazinis darbo užmokestis, bet ne didesnis, nei 100 procentų didesnis už atitinkamai viešųjų įstaigų vadovų kategorijai nustatytą maksimalią pareiginės algos koeficiento ribą, taip nustatant maksimalias bazinio darbo užmokesčio ribas taikytinas darbuotojams.

Įstatymo projekte paliekama nuostata, kad įstatymas nereglamentuoja valstybinių aukštųjų mokyklų bei asmens sveikatos priežiūros įstaigų vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo. Tačiau siekiant formuoti vieningą ir skaidrią viešųjų įstaigų vadovų ir darbuotojų korpuso apmokėjimo sistemą, įstatymo projekte numatoma, kad įstatymo projekto nuostatos yra taikomos viešųjų įstaigų vadovams ir darbuotojams, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra savivaldybė. Taip pat atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo 72<sup>1</sup> straipsnyje yra reglamentuojamas valstybinių mokslinių tyrimų institutų direktorių, direktorių pavaduotojų darbo apmokėjimo sąlygos ir socialinės garantijos, įstatymo projekte numatoma, kad šis įstatymas taip pat netaikomas ir valstybiniais mokslinių tyrimų institutams, veikiantiems kaip viešosios įstaigos.

Pastebima tendencija, jog šiuo metu galiojantis viešųjų įstaigų skirstymas nėra efektyvus, t. y. 2020 m. V kategorijos viešųjų įstaigų nuspręsta atsisakyti, kadangi šioje kategorijoje nebuvo nei vienos viešosios įstaigos, 2021 metais iš 86 viešųjų įstaigų tik 4 buvo priskiriamos IV kategorijai, 2022 metais iš 73 viešųjų įstaigų tik 2 buvo priskiriamos IV kategorijai. Taip pat pastebima, kad šiuo metu galiojantis viešųjų įstaigų skirstymas riboja viešosiose įstaigose taikyti motyvuojančią ir specialistus pritraukiančią darbo apmokėjimo sistemą, todėl siekiant įgalinti viešųjų įstaigų savininko teises ar dalininko, turinčio daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, teises įgyvendinančias institucijas spręsti viešosios įstaigos vadovo darbo užmokesčio nustatymo klausimą lanksčiau, įgalinti jas numatyti teisingo apmokėjimo principais grįstą, viešosios įstaigos poreikius atliepiančią, motyvuojančią darbo apmokėjimo sistemą, nuspręsta viešąsias įstaigas skirstyti į 2 kategorijas, t. y. viešąsias įstaigas, kurios turi viešojo administravimo įgaliojimus (I įstaigų kategorija) ir kitas viešąsias įstaigas (II įstaigų kategorija), ir numatyti platų pareiginės algos koeficientų intervalą šioms kategorijoms. Pažymėtina, kad II įstaigų kategorijai bus priskiriamos tiek viešosios įstaigos, kurios neteikia viešųjų paslaugų ir neturi viešojo administravimo įgaliojimų, tiek ir viešosios įstaigos, kurios teikia viešąsias paslaugas. Toks sprendimas priimtas, atsižvelgiant į tai, kad valstybės teisinėje sistemoje yra tokių viešųjų juridinių asmenų, kurie gali veikti, kaip viešoji įstaiga, tačiau neteikti viešųjų paslaugų ir neturėti viešojo administravimo įgaliojimų, tačiau turėti tiek pat atsakomybių ir įgaliojimų, kiek viešosios įstaigos, kurios teikia viešąsias paslaugas. Taip pat paminėtina ir tai, kad įstatymo projekte numatant tokį įstaigų skirstymą atsižvelgta ir į tai, jog pagal 2023 m. birželio 1 d. Lietuvos Respublikos Seimui svarstyti pateiktą Viešųjų įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymo projektą, nuo 2024 m. gegužės 1 d. įsigaliojus naujai Viešųjų įstaigų įstatymo redakcijai yra numatomas pereinamasis laikotarpis, iki 2025 m. spalio 31 d., per kurį viešosios įstaigos, kurios neteikia viešųjų paslaugų ir neturi viešojo administravimo įgaliojimų,

turės būti pertvarkytos į kitos formos juridinius asmenis (*išskyrus tas, kurių teisinė forma įtvirtinta kituose įstatymuose*), taigi įsigaliojus įstatymo projektui, valstybės teisinėje sistemoje bus tiek viešųjų įstaigų, kurios neteikia viešųjų paslaugų ir neturi viešojo administravimo įgaliojimų, tiek viešųjų įstaigų, kurios teikia viešąsias paslaugas ir / arba turi viešojo administravimo įgaliojimus. Tos įstaigos, kurios turės viešojo administravimo įgaliojimus, bet tuo pačiu papildomai teiks viešąsias paslaugas, bus priskiriamos I kategorijai, kaip įstaigos turinčios viešojo administravimo įgaliojimus.



**1 diagrama.** Viešųjų įstaigų pasiskirstymas pagal kategorijas

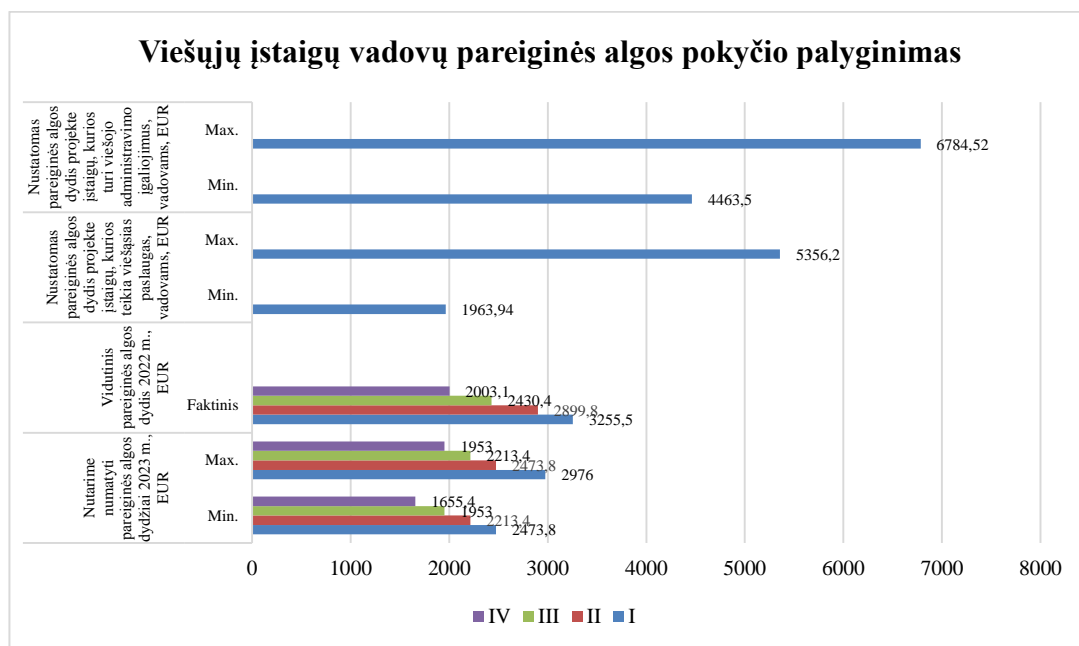
Viešosios įstaigos vadovo darbo užmokestį sudarys pareiginė alga, papildoma darbo užmokesčio dalis, premija, priemokos ir mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą.

Siekiant užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą, numatoma, jog pareiginė alga nustatoma darbo apmokėjimo sistemoje atsižvelgiant ne tik į viešosios įstaigos kategoriją, viešosios įstaigos veiklos kriterijus, bet ir į vadovo kompetenciją bei kitus darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus kriterijus, taikant Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme numatytą pareiginės algos bazinį dydį.

Atsižvelgiant į tai, kad atliekamų viešųjų įstaigų vadovų darbo apmokėjimo analizių metu nuolatos pastebima tendencija, jog didžiajai daliai viešųjų įstaigų yra didinamas pareiginės algos koeficientas ministro įsakymo pagrindu (būdinga švietimo įstaigoms) arba nutarimo 1.1.1. papunkčio pagrindu (didinama iki 75 proc., būdinga viešosioms įstaigoms, kurios turi viešojo administravimo įgaliojimus) peržengiant nutarimo priede nustatytas pareiginės algos koeficientų intervalų ribas, bei siekiant vieningo ir sisteminio viešojo sektoriaus darbuotojų apmokėjimo ir darbo užmokesčio augimo po valstybės tarnybos reformos įgyvendinimo, nuspręsta peržiūrėti ir padidinti vadovų pareiginės algos dydžius. Taip pat atsižvelgiant į tai, kad viešųjų įstaigų savininkės ar dalininkės, turinčios daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, tvirtinamoje darbo apmokėjimo sistemoje pačios sprendžia dėl viešųjų įstaigų vadovų darbo užmokesčio nustatymo ir peržiūrėjimo taisyklių, įstatymo projektu išplečiami pareiginės algos koeficientų intervalai. Pareiginės algos pokytis pateikiamas lentelėje ir diagramoje.

Įstaigos kategorija	Nutarime numatyti pareiginės algos dydžiai 2023 m., EUR	Vidutinis pareiginės algos dydis 2022 m. su galimais padidinimais, EUR	Nustatomas pareiginės algos dydis projekte įstaigų, kurios teikia viešąsias paslaugas, vadovams, EUR	Nustatomas pareiginės algos dydis projekte įstaigų, kurios turi viešojo administravimo įgaliojimus, vadovams, EUR
I	2 473,8 – 2 976	3 255,5	1 963,94 – 5 356,2	3 570,8 – 6 963,06
II	2 213,4 – 2 473,8	2 899,8		
III	1 953 – 2 213,4	2 430,4		
IV	1 655,4 – 1 953	2 003,1		

1 lentelė. Viešųjų įstaigų vadovų pareiginės algos pokyčio palyginimas



2 diagrama. Viešųjų įstaigų vadovų pareiginės algos pastoviosios dalies pokyčio palyginimas

Taip pat atsižvelgiant į tai, kad įstatymo projekte viešųjų įstaigų savininkėms ar dalininkėms, turinčioms daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, suteikiama teisė darbo apmokėjimo sistemoje nustatyti viešosios įstaigos vadovo darbo apmokėjimo sąlygas, bei tuo pačiu yra išplečiami pareiginės algos koeficientų intervalai, žymiai padidinat viršutines koeficientų ribas, įstatymo projekte nuspręsta atsisakyti nuostatos, kad viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos dydis gali būti padidinamas iki 75 procentų, jei viešojo įstaiga vykdo veiklą, skatinančią inovacijas, verslumą, verslo plėtrą ir investicijų pritraukimą į Lietuvos Respubliką, teikia metodinę pagalbą dėl nacionalinių plėtros programų portfelio bei viešojo ir privataus sektorių partnerystės projektų ar atlieka su valstybės valdomų įmonių valdymo politikos įgyvendinimu susijusias funkcijas, kaip perteklinės.

Įstatymo projekte atsisakoma nuostatos, jog nustatyta viešosios įstaigos vadovo mėnesinė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) negali viršyti praėjusio ketvirčio viešosios įstaigos darbuotojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 5 dydžių, kaip perteklinės, kadangi kasmet atliekamose analizėse matoma tendencija, jog vadovų darbo užmokestis net nepriartėja prie šios ribos.

Siekiant užtikrinti tinkamą papildomos darbo užmokesčio dalies funkcijos įgyvendinimą – skatinti darbuotoją efektyvinti organizacijos veiklą ir siekti pačių geriausių viešosios įstaigos ir savo darbo rezultatų, išplėstas kriterijų ratas nuo kurių turėtų priklausyti vadovui skiriama papildoma darbo užmokesčio dalis. Įstatymo projekte nustatoma, jog papildoma darbo užmokesčio dalis priklauso nuo pasiektų viešosios įstaigos veiklos tikslų (mažėjančios darbo laiko sąnaudos administracinėms ir (ar) viešosioms paslaugoms teikti ir (ar) kita) įgyvendinimo ir (arba) viešosios įstaigos vadovui numatytų užduočių (susijusios su viešosios įstaigos vidaus administravimu bei veiklos efektyvumo didinimu) įvykdymo. Tikslai ir užduotys turi būti išreikšti konkrečiais veiklos rodikliais. Papildomos darbo užmokesčio dalies dydį, veiklos tikslus ir (arba) viešosios įstaigos vadovo užduotis, bei jų rodiklius nustato visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras. Papildoma darbo užmokesčio dalis nustatoma ir išmokama vieną kartą pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinius, atsižvelgiant į praėjusių finansinių metų viešosios įstaigos veiklos tikslų įgyvendinimo ir (arba) viešosios įstaigos vadovui numatytų užduočių įvykdymo rezultatus. Taip pat siekiant, kad papildoma darbo užmokesčio dalis sudarytų mažesniąją darbuotojo darbo užmokesčio dalį ir atliktų funkciją skatinti, o ne apmokėti už atliekamą darbą, nuspręsta didinti pareiginės algos koeficientus ir numatyti mažesnę papildomą darbo užmokesčio dalį, t. y. nustatoma, jog papildoma darbo

užmokesčio dalis negali viršyti 30 procentų viešosios įstaigos vadovui praėjusiais finansiniais metais išmokėtos pareiginės algos sumos ir turi būti išmokama per mėnesį nuo finansinių ataskaitų rinkinio patvirtinimo. Taip pat siekiant ištaisyti galiojusią spragą, įstatyme tiesiogiai numatoma, jog naujai įsteigtos viešosios įstaigos vadovui ar naujai priimtam viešosios įstaigos vadovui, viešosios įstaigos tikslai ir (arba) viešosios įstaigos vadovo užduotys bei rodikliai nustatomi per 1 mėnesį nuo viešosios įstaigos vadovo priėmimo dienos. Ši nuostata taip pat reiškia, kad naujai priimtam viešosios įstaigos vadovui gali būti nustatomos tiek nauji viešosios įstaigos tikslai ir (arba) viešosios įstaigos vadovo užduotys, tiek ir gali būti perkeliama buvusiam viešosios įstaigos vadovui numatyti viešosios įstaigos tikslai ir (arba) viešosios įstaigos vadovo užduotys. Jeigu viešosios įstaigos vadovo darbo viešojoje įstaigoje pradžios data yra vėlesnė negu spalio 1 diena, jam viešosios įstaigos tikslai ir (arba) viešosios įstaigos vadovo užduotys bei rodikliai einamiesiems kalendoriniams metams gali būti nenustatomi.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu valstybės tarnautojams už gerus darbo rezultatus ir ypatingą indėlį įstaigos veiklai gali būti skiriama iki 2 pareiginių algų premija ne daugiau nei 2 kartus per kalendorinius metus, valstybės valdomų įmonių vadovams iš įstaigos pelno iki 4, o iš sutaupytų lėšų skirtų darbo užmokesčiui iki 1 pareiginės algos dydžio premija, bei siekiant užtikrinti efektyvią ir vieningą valstybės tarnautojų ir valstybinio sektoriaus vadovų skatinimo politiką, įstatymo projekte numatoma, kad viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras gali priimti sprendimą viešosios įstaigos vadovui už viešosios įstaigos vadovo asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant viešosios įstaigos tikslus arba pasiektus papildomus išskirtinius rezultatus, pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinius skirti premiją, kuri negali būti didesnė nei keturios pareiginės algos. Taip pat siekiant išlaikyti vieningą viešojo sektoriaus pašalpų skyrimo politiką, paliekama nuostata, jog viešosios įstaigos vadovui iš viešosios įstaigos lėšų gali būti skiriama iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinė pašalpa.

Siekiant užtikrinti vieningą vadovų atlygio politiką viešajame sektoriuje, taip užtikrinant teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą, bei atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatyme numatytą darbo užmokesčio sandarą įstatymo projekte numatoma, kad viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras gali priimti sprendimą viešosios įstaigos vadovui skirti priemokas už pavadavimą (kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas); už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą (kai dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba kai atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos); už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą (kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės). Skiriamos priemokos dydį nustato visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras. Skiriama priemoka negali būti mažesnė kaip 10 procentų pareiginės algos, skiriamų priemokų, nurodytų šiame punkte suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Priemokos mokamos, jeigu nesudaromas susitarimas dėl papildomo darbo.

Siekiant užtikrinti tvarų valstybės lėšų naudojimą, paliekama nuostata, kad viešosios įstaigos vadovui gali būti mokama už dalyvavimą viešosios įstaigos, kurioje jis eina pareigas, ar kitos valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos įgyvendinamuose projektuose, taip pat veikloje, atliekamoje pagal viešosios įstaigos sudarytas bendradarbiavimo sutartis su tarptautinėmis ar Europos Sąjungos teisės aktais įsteigtomis institucijomis, jeigu šie projektai ar veikla turi konkrečius ir išmatuojamus tikslus, suderinamus su viešosios įstaigos tikslais, ir jiems yra nustatytas įgyvendinimo terminas ir numatytas atskiras biudžetas. Už dalyvavimą Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių, Lietuvos arba bendrai finansuojamuose paramos teikimo ir (arba) Lietuvos vystomojo bendradarbiavimo projektuose ar veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis iš Europos Sąjungos, tarptautinių organizacijų, užsienio valstybių lėšų mokama pagal projektų ar bendradarbiavimo sutartyse nustatytas sąlygas ir įkainius. Kai sąlygos ir įkainiai nėra nustatyti, mokėjimo už dalyvavimą įgyvendinant projektus ar veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis įkainius nustato viešosios įstaigos dalininkų susirinkimas, arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras. Už laiką, kurį viešosios įstaigos vadovas dalyvauja

įgyvendinant projektus ar veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis, už kurį mokama įstatymo projekto 4 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka, darbo užmokestis iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų viešosios įstaigos vadovui nemokamas.

Įstatymo projekte nelieta nutarimo nuostatos, jog šalių sutarimu nutraukiant darbo santykius viešosios įstaigos vadovui gali būti išmokamos kompensacijos, kurių suma negali viršyti 2 jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, kaip perteklinė ir netikslinga, kadangi darbo santykių nutraukimo sąlygas tokiais atvejais, bei išeitinių dydžius nustato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

Siekiant, kad nustatant viešųjų įstaigų vadovų darbo užmokestį būtų užtikrinamas teisingo apmokėjimo už darbą ir teisėtų lūkesčių principų įgyvendinimas, įtvirtinama nuostata dėl vadovų darbo apmokėjimo sistemos patvirtinimo, nustatant, kad visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras nustato viešųjų įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą, kurioje vadovaujantis įstatymo priedu detalizuojami viešųjų įstaigų vadovų pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (viešosios įstaigos kategorija, nustatyta pagal šio įstatymo 6 straipsnį, viešosios įstaigos veiklos kriterijai (veiklos pobūdis, veiklos ir (ar) sprendimų galiojimo ribos, veiklos mastas, žmogiškieji ištekliai, vadovo kompetencija ir kiti kriterijai) ir pagal kiekvieną kriterijų nustatyti konkretūs pareiginės algos koeficientų dydžiai, jų peržiūrėjimo tvarka, premijų skyrimo kriterijai, priemonių skyrimo tvarka ir kita. Viešųjų įstaigų vadovų pareiginė alga turi būti peržiūrima ir keičiama vadovaujantis vadovų darbo apmokėjimo sistemoje numatyta tvarka.

Siekiant užtikrinti tvarų valstybės lėšų naudojimą, skaidrumo ir viešumo principų įgyvendinimą, įstatymo projekte paliekama nuostata, kad viešosios įstaigos vadovų darbo užmokesčio dydžiai ir nustatyti viešosios įstaigos veiklos tikslų rodikliai, ir (arba) viešosios įstaigos vadovo užduotys turi būti kasmet skelbiami viešosios įstaigos interneto svetainėje. Tačiau atsisakoma nuostatos, kad minėtą informaciją savo interneto svetainėje turi skelbti ir viešosios įstaigos savininko, ar dalininko, turinčio daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, teises įgyvendinanti institucija savo interneto svetainėje, kaip perteklinės. Taip pat atsisakoma nuostatos, kad viešosios įstaigos savininko ar dalininko, turinčio daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, teises įgyvendinanti institucija kasmet iki gegužės 1 d. teikia Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai informaciją apie nutarimo įgyvendinimą, kaip perteklinės ir netikslingos, paliekant galimybę šių duomenų analizę atlikti esant poreikiui ir numatant, kad Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija turi teisę iš valstybės institucijų, kurios įgyvendina viešosios įstaigos savininko ar dalininko, turinčio daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, teises ir pareigas, bei savivaldybių institucijų arba savivaldybės administracijos gauti informaciją apie šio įstatymo įgyvendinimą (viešųjų įstaigų kategoriją, viešųjų įstaigų vadovų pareiginės algos dydį, paskirtos papildomos darbo užmokesčio dalies dydį, premiją (jos dydį ir paskyrimo datą), papildomai darbo užmokesčio daliai nustatyti taikytus rodiklius, viešosios įstaigos vadovui numatytas užduotis ir jų įvykdymo rezultatus, viešosios įstaigos tikslus). Numatoma įstatymo įsigaliojimo data 2024 m. sausio 1 d.

Numatoma teigiama priimto įstatymo pasekmė – skaidresnis, labiau motyvuojantis viešųjų įstaigų vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimas, užtikrins produktyvią viešųjų įstaigų veiklą ir gerėjančią viešųjų paslaugų ir viešojo administravimo paslaugų kokybę.

**5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai (jeigu rengiant įstatymo projektą toks vertinimas turi būti atliktas ir jo rezultatai nepateikiami atskiru dokumentu). Galimos neigiamos priimto įstatymo pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta**

Priimtas įstatymas neigiamų pasekmių neturės.

#### **6. Kokią įtaką įstatymas turės kriminogeninei situacijai, korupcijai**

Pagal Socialinę apsaugos ir darbo ministerijos prevencijos skyriaus atliktą vertinimą priimtas įstatymas neturės įtakos kriminogeninei situacijai ar korupcijai.

**7. Kaip įstatymo įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir jo plėtrai**

Įstatymo įgyvendinimas neturės įtakos verslo sąlygoms ir jo plėtrai.

**8. Ar įstatymo projektas neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams**

Įstatymo projektas 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**

Kitų įstatymų priimti ar pakeisti nereikės.

**10. Ar įstatymo projektas yra parengtas laikantis Valstybinės kalbos ir Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, o projekto sąvokos ir jas įvardijantys terminai įvertinti Terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka**

Įstatymo projektas atitinka Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimus. Įstatymo projekte naujų sąvokų nepateikiama.

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

Įstatymo projekto nuostatos atitinka Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas, Europos Sąjungos dokumentų nuostatoms neprieštarauja.

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

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti ir iki 2023 m. gruodžio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė turės pripažinti netekusiu galios nutarimą, bei parengti ir Vyriausybei pateikti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. lapkričio 28 d. nutarimo Nr. 1177 „Dėl atskirų profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigose, sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo projektą.

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

Atsižvelgiant į tai, kad įstatymo projektu nėra didinamos pareiginės algos minimalios ribos (jos atitinka 2022 m. faktiškai taikytą pareiginės algos pastoviosios dalies dydį) priimtam įstatymui įgyvendinti papildomų lėšų nereikės, tačiau sutaupyti valstybės biudžeto lėšų nebus galimybių.

**14. Rengiant įstatymo projektą gauti specialistų vertinimai ir išvados**

Gautos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos prevencijos skyriaus specialistų antikorupcinio vertinimo išvada ir duomenų apsaugos pareigūno pastabos.

**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 „viešųjų įstaigų vadovų apmokėjimas“, „viešojo įstaiga, kurios savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė“.

**16. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai**

Nėra.