



LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJA

Biudžetinė įstaiga, A. Vivulskio g. 11, LT-03610 Vilnius, tel. (8 5) 266 8176, (8 5) 266 8169, faks. (8 5) 266 4209, el. p. post@socmin.lt, <https://socmin.lrv.lt>. Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 1886 03515

Lietuvos Respublikos Vyriausybei

Nr.

DĖL 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 PROJEKTO

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija parengė ir teikia svarstyti 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 projektą (toliau – įstatymo projektas).

Įstatymo projektas parengtas įgyvendinant Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programą, 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 teisines 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.

Pateikiame apibendrintą informaciją apie įstatymo projektu sprendžiamą problemą, siūlomas jos sprendimo priemonės, priemonių kaštus ir naudą visuomenei:

I. Sprendžiama problema	<p>Galiojantis viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė (toliau – viešoji įstaiga) vadovų apmokėjimo reglamentavimas neužtikrina tinkamo viešųjų įstaigų vadovų motyvavimo ir skatinimo, neatliepia darbo rinkos pokyčių, nėra suderintas su pirmuoju valstybės tarnybos reformos etapu patvirtintais teisės aktais.</p> <p>Viešosios įstaigos vadovo darbo užmokestį sudaro pastovioji ir kintamoji dalys, kintamoji dalis gali siekti 50 proc., pastoviosios dalies dydis apskaičiuojamas taikant Lietuvos Respublikos Seimo patvirtintą bazinį dydį, kuris 2023 m. yra 186 eurai. Viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos dydis gali būti padidinamas iki 75 procentų, jei viešoji įstaiga vykdo veiklą, skatinančią inovacijas, verslumą, verslo plėtrą ir investicijų pritraukimą į Lietuvą, 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.</p>
-------------------------	--

	<p>Viešosios įstaigos vadovui už gerus darbo rezultatus ir gerai atliktas pareigas pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinius iš sutaupytų viešosios įstaigos lėšų, skirtų darbo užmokesčiui, gali būti skiriama premija, kuri negali būti didesnė už vienos mėnesinės algos pastoviąją dalį.</p> <p>Viešųjų įstaigų vadovų apmokėjimo nuostatų reglamentavimas savivaldybių viešosioms įstaigoms yra tik rekomenduojamojo pobūdžio, o tai neužtikrina vieningo viešųjų įstaigų vadovų apmokėjimo viešajame sektoriuje.</p> <p>Viešosios įstaigos skirstomos į keturias kategorijas, toks viešųjų įstaigų skirstymas nėra efektyvus, nes atliekamų stebėjimų metu matoma tendencija, jog ketvirtos kategorijos viešųjų įstaigų sistemai mažėja, taip pat toks skirstymas riboja galimybes viešųjų įstaigų vadovams numatyti motyvuojančias darbo apmokėjimo sistemas.</p> <p>Viešosios įstaigos vadovo pavaduotojams nustatomas 10–20 procentų mažesnis mėnesinis darbo užmokestis nei viešosios įstaigos vadovo mėnesinės algos dydis, kitų viešosios įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimas nereglamentuojamas.</p>
II. Siūlomos priemonės	<p>Siekiant vieningos viešųjų įstaigų vadovų ir darbuotojų apmokėjimo sistemos siūloma įstatymo projekto nuostatas taikyti ir savivaldybių viešosioms įstaigoms, viešąsias įstaigas skirstyti į dvi kategorijas (viešąjį administravimą įgyvendinančias viešąsias įstaigas ir kitas viešąsias įstaigas).</p> <p>Siekiant išvengti šališkumo ir užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą, numatoma, jog pareiginė alga nustatoma vadovų darbo apmokėjimo sistemoje pagal nustatytus kriterijus, taikant Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme numatytą bazinį dydį.</p> <p>Siekiant teisingo apmokėjimo principo įgyvendinimo įstatymo projekto priede išplečiami pareiginės algos koeficientų režiai ir atsisakoma nuostatos, kad pareiginė alga gali būti didinama iki 75 proc. viešųjų įstaigų vadovams, kurių įstaigos 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.</p> <p>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 įgyvendinimo ir (arba) viešosios įstaigos vadovui numatytų užduočių įvykdymo. Tikslai ir užduotys turi būti išreikšti konkrečiais veiklos rodikliais.</p> <p>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</p>

	<p>viešosios įstaigos vadovui praėjusiais finansiniais metais išmokėtos pareiginės algos sumos ir turi būti išmokama per mėnesį nuo finansinių ataskaitų rinkinio patvirtinimo.</p> <p>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 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.</p> <p>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 vadovui gali būti skiriamos priemokos, priemokų suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, viešosios įstaigos vadovui mokama Darbo kodekso 144 straipsnio 1, 2, 3, 4 ir 5 dalyse nustatyta tvarka, už budėjimą mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.</p> <p>Siekiant užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą viešajame sektoriuje bei įgyvendinant Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimų (2001 m. gruodžio 18 d.; 2004 m. gruodžio 13 d. ir 2007 m. kovo 20 d.) nuostatas, 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 užmokesčių sudaro pareiginė alga, priemokos, mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą, taip pat darbuotojų darbo užmokesčių gali sudaryti ir kitos darbo užmokesčio dalys, jei jų taikymas nustatytas viešosios įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje. Įstatymo projekte numatoma, kad viešosios įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato viešojoje įstaigoje patvirtinta darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, kuri nustatoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis. Numatomi darbuotojams taikytini minimalieji pareiginės algos koeficientai, t. y. numatoma, kad už nekvalifikuotą darbą viešųjų įstaigų darbuotojams negali būti mokama mažiau, nei viena Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga (toliau – MMA), o už kvalifikuotą darbą negali būti mokama mažiau nei 1,1 MMA, bei maksimali pareiginė alga, t. y. numatoma, kad viešosios įstaigos darbuotojų maksimalus pareiginės algos koeficientas negali viršyti viešosios įstaigos vadovo maksimalaus pareiginės algos koeficiento, 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 numatoma didesnė pareiginė alga, bet ne daugiau nei 100 procentų didesnė už atitinkamai viešųjų įstaigų vadovų kategorijai nustatytą</p>
--	--

	maksimalų pareiginės algos koeficiento dydį. Taip įstatymo projektu yra numatomi pavyzdiniai kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos, ar kiti kriterijai), kuriais remiantis darbo apmokėjimo sistemoje yra nustatomi maksimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai, pareiginės algos koeficientų intervalai konkrečioms pareigybėms. Darbo apmokėjimo sistemoje taip pat nustatomi priemonių, premijų ar kitų darbo užmokesčio sudedamųjų dalių dydžiai ir jų skyrimo tvarka. Viešųjų įstaigų darbuotojų pareiginė alga turi būti peržiūrima ir keičiama darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka.
III. Priemonių kaštai	Atsižvelgiant į tai, kad įstatymo projektu nėra didinamos pareiginės algos minimalios ribos (jos atitinka 2022 m. faktiškai taikytą pareiginės algos pastoviosios dalies dydį) priimtam įstatymo projektui įgyvendinti papildomų lėšų nereikės, tačiau sutaupyti valstybės biudžeto lėšų nebus galimybių.
IV. Nauda visuomenei	Tikimasi, kad atliekami darbo užmokesčio sandaros ir dydžio pakeitimai užtikrins rinkos sąlygas atitinkantį darbo užmokestį vadovams ir darbuotojams, ko pasėkoje į viešąsias įstaigas bus pritraukiami kompetentingi vadovai, kurie užtikrins gerą viešųjų įstaigų valdyseną. Taip pat tikimasi, kad gerėjanti viešųjų įstaigų valdysena sudarys sąlygas asmenims ir ūkio subjektams gauti kokybiškesnes viešąsias ir viešojo administravimo paslaugas, didės visuomenės pasitenkinimas gaunamų paslaugų kokybe.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turės parengti ir iki 2023 m. gruodžio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė turės pripažinti netekusiu galios Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 26 d. nutarimą Nr. 598 „Dėl viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba kai valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, vadovų apmokėjimo“, taip pat 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.

Konkrečios įstatymo projekte nustatytos teisinio reguliavimo priemonės apibūdinamos ir jas pagrindžiantys argumentai nurodyti kartu su įstatymo projektu teikiamame įstatymo projekto aiškinamajame rašte.

Įstatymo projektas buvo teiktas išvadoms gauti Lietuvos Respublikos energetikos ministerijai, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijai, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijai, Lietuvos Respublikos finansų ministerijai, Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijai, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijai, Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijai, Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerijai, Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijai, Lietuvos Respublikos savivaldybių asociacijai. Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerija, Lietuvos Respublikos energetikos ministerija, Lietuvos Respublikos finansų ministerija pastabų neturėjo. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija pastabų nepateikė. Į Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos, Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerijos, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos (dėl pastabos - dėl Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatymo Nr. XIV-2011 (toliau – Įstatymas) taikymo srities išplėtimo, nurodant, kad šis įstatymas taikomas apskaičiuojant viešųjų įstaigų vadovų ir darbuotojų darbo užmokestį. Kadangi šiuo metu Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija atlieka šio įstatymo pakeitimus, buvo sutarta, kad tuo pačiu bus atliekamas pakeitimas dėl Įstatymo taikymo srities išplėtimo įtraukiant viešųjų įstaigų vadovus ir darbuotojus į Įstatymo taikymo sritį), bei Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos pastabas atsižvelgta. Lietuvos Respublikos savivaldybių asociacijos ir Lietuvos Respublikos aplinkos

ministerijos pastabos suderintos darbine tvarka. Dėl Centrinės projektų valdymo agentūros pateiktų pastabų ir pasiūlymų, į kuriuos neatsižvelgta ar atsižvelgta iš dalies, teikiama derinimo pažyma.

Įstatymo projektas paskelbtas Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos teisės aktų informacinėje sistemoje.

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

PRIDEDAMA:

1. Įstatymo projektas, 6 lapai.
2. Aiškinamasis raštas, 10 lapų.
3. Derinimo pažyma, 2 lapai.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo dėl Įstatymo projekto pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui projektas, 1 lapas.
5. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos prevencijos skyriaus teisės akto projekto antikorupcinio vertinimo pažyma, 6 lapai.
6. Suinteresuotų institucijų ir organizacijų išvadų kopijos, 20 lapų.

Ministrė

Monika Navickienė

**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 siekiant užtikrinti teisingo apmokėjimo už darbą principo įgyvendinimą viešajame sektoriuje bei įgyvendinant minėto Konstitucinio teismo nutarimo nuostatas, 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 užmokestį sudaro pareiginė alga, premijos (už pavadavimą; už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą; už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą. Skiriama premija negali būti mažesnė kaip 10 procentų darbuotojo pareiginės algos, o skiriamų premijų, nurodytų šiame punkte, suma negali viršyti 80 procentų darbuotojo pareiginės algos), mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą. Taip pat siekiant stiprinti viešųjų įstaigų vadovų korpusą, suteikiant jiems daugiau galimybių priimančioms sprendimus dėl darbuotojų skatinimo ir motyvavimo, numatoma, kad darbuotojų darbo užmokestį gali sudaryti ir kitos darbo užmokesčio dalys, jei jų taikymas nustatytas viešosios įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje. Taip pat numatoma, kad viešosios įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato viešojoje įstaigoje patvirtinta darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, kuri nustatoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis. Numatomi darbuotojams taikytini minimalieji pareiginės algos koeficientai, t. y. numatoma, kad už nekvalifikuotą darbą viešųjų įstaigų darbuotojams negali būti mokama mažiau, nei viena Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga (toliau – MMA), o už kvalifikuotą darbą negali būti mokama mažiau nei 1,1 MMA, bei maksimali pareiginė alga, t. y. numatoma, kad viešosios įstaigos darbuotojų maksimalus pareiginės algos koeficientas negali viršyti viešosios įstaigos vadovo maksimalaus pareiginės algos koeficiento, 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 numatoma didesnė pareiginė alga, bet ne daugiau nei 100 procentų didesnė už atitinkamai viešųjų įstaigų vadovų kategorijai nustatytą maksimalų pareiginės algos koeficiento dydį. Taip įstatymo projektu yra numatomi pavyzdiniai kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos, ar kiti kriterijai), kuriais remiantis darbo apmokėjimo sistemoje yra nustatomi maksimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai, pareiginės algos koeficientų intervalai konkrečioms pareigybėms. Darbo apmokėjimo sistemoje taip pat nustatomi premijų, premijų ar kitų darbo užmokesčio sudedamųjų dalių dydžiai ir jų skyrimo tvarka. Viešųjų įstaigų darbuotojų pareiginė alga turi būti peržiūrima ir keičiama darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka.

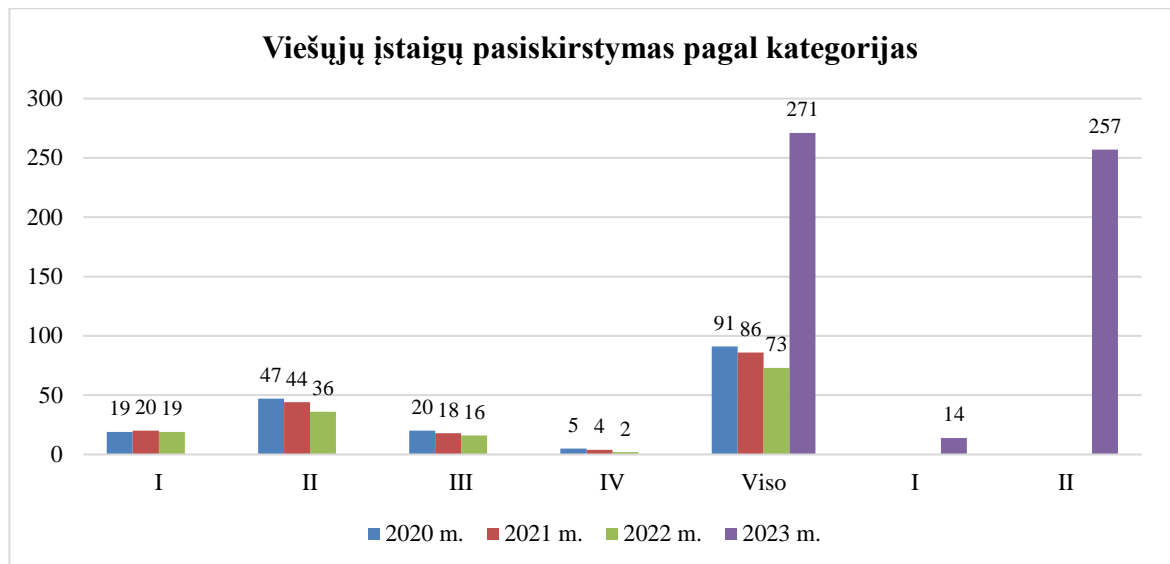
Siekiant formuoti vieningą ir skaidrią viešųjų įstaigų vadovų ir darbuotojų korpuso apmokėjimo sistemą, įstatymo projekte numatoma, kad įstatymo projekto nuostatos yra taikomos viešųjų įstaigų vadovams ir darbuotojams, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra savivaldybė.

Atsižvelgiant į tai, kad atskirose srityse veikiančių viešųjų įstaigų vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimą reglamentuoja specialūs įstatymai, įstatymo projekte paliekama nuostata, kad įstatymas nereglamentuoja:

- valstybinių aukštųjų mokyklų vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo;
- asmens sveikatos priežiūros įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė, vadovų ir darbuotojų darbo apmokėjimo, kadangi jų apmokėjimą reglamentuoja kiti teisės aktai;
- atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo 72¹ straipsnyje yra reglamentuojamas valstybinių mokslinių tyrimų institutų direktorių, direktorių pavaduotojų ir mokslo darbuotojų 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. šiuo metu taikomi viešųjų įstaigų skirstymo į kategorijas kriterijai yra labai smulkūs ir neatitinka šiandienos realios situacijos (*remiantis surinktais duomenimis 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*). Todėl siekiant peržiūrėti kriterijus ir jiems priskirtus balus, kartu su Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija buvo nuspręsta viešųjų įstaigų kategorijas susieti su jų vykdoma veikla, atsižvelgiant į 2023 m. birželio 1 d. Lietuvos Respublikos Seimui svarstyti pateiktą Viešųjų įstaigų įstatymo pakeitimo įstatymo projektą. Taip pat pastebima, kad šiuo metu galiojantis viešųjų įstaigų skirstymas riboja viešosiose įstaigose taikyti motyvuojančią ir specialistus pritraukiančią darbo apmokėjimo sistemą, be to, pagal kasmet renkamus duomenis matyti, kad viešojo administravimo įgaliojimus turinčių viešųjų įstaigų vadovų darbo užmokestis yra didesnis, joms taip pat pagal dabar galiojantį viešųjų įstaigų reglamentavimą už viešojo administravimo įgaliojimus yra priskiriama daugiau balų, kas leidžia jas priskirti aukštesnei kategorijai, 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, viešąjį administravimą įgyvendinančioms viešosioms įstaigoms suteikiant galimybę vadovams mokėti didesnę pareiginę algą, nei kitų viešųjų įstaigų vadovams. 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.

Šios dienos Valstybės duomenų agentūros duomenimis, viešųjų įstaigų, kurioms būtų taikomas, šis įstatymo projektas yra 271, 14 iš jų turi viešojo administravimo įgaliojimus ir priėmus įstatymo projektą būtų priskiriamos I kategorijai, 257 būtų priskiriamos II kategorijai – kitos viešosios įstaigos. Viešųjų įstaigų pasiskirstymas pagal kategorijas pateikiamas 1 diagramoje.



1 diagrama. Viešųjų įstaigų pasiskirstymas pagal kategorijas

Tęsiant viešojo sektoriaus vadovų darbo užmokesčio reformą, siekiama, kad viso viešojo sektoriaus vadovų darbo apmokėjimo esminiai principai ir koeficientų nustatymo kriterijai būtų iš esmės panašūs, atitiktų Darbo kodekso nustatytas nuostatas, derėtų tarpusavyje bei užtikrintų vieningą atlygio politiką. Atsižvelgiant į tai, viešųjų įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemos įstatymo projekte konstruojamos panašiais principais, kaip ir valstybės tarnautojų bei biudžetinių įstaigų darbuotojų apmokėjimo įstatymuose, numatant, kad viešosios įstaigos vadovo darbo užmokesčių sudarys pareiginė alga, papildoma darbo užmokesčio dalis, premija, priemokos ir mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą.

Siekiant užtikrinti nešališką vadovo pareiginės algos nustatymą, 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 1 ir 2 lentelėse ir 2 diagramoje.

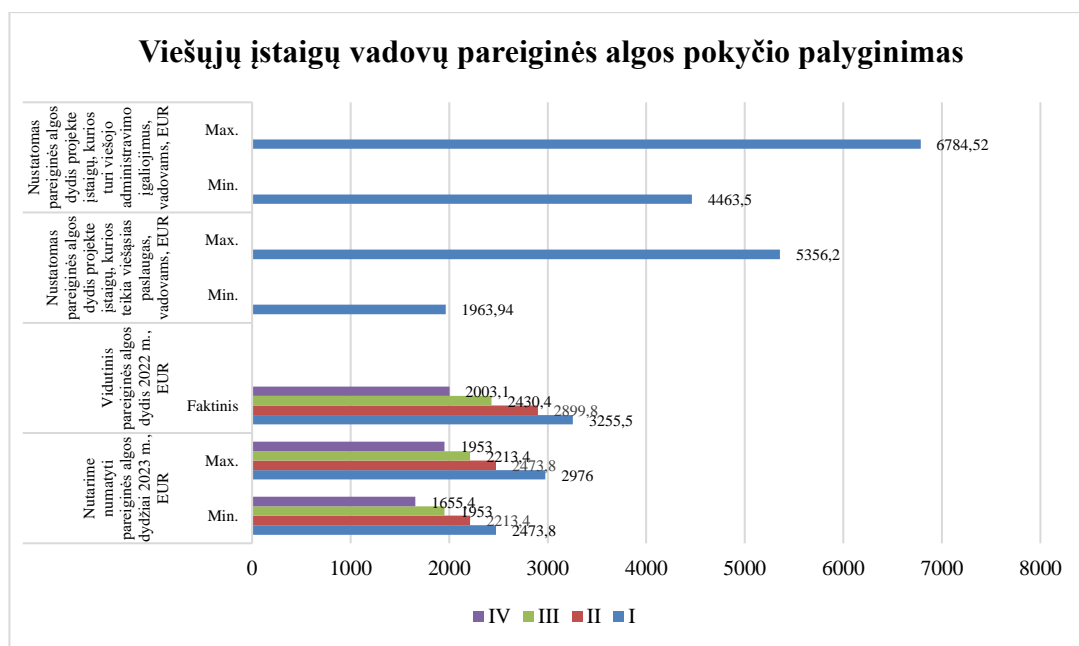
Įstaigos kategorija	Nutarime numatyti pareiginės algos dydžiai 2023 m., EUR, bruto	Nustatomas pareiginės algos dydis projekte įstaigų, kurios teikia viešąsias paslaugas, vadovams, EUR, bruto	Nustatomas pareiginės algos dydis projekte įstaigų, kurios turi viešojo administravimo įgaliojimus, vadovams,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

1 lentelė. Viešųjų įstaigų vadovų pareiginės algos pokyčio palyginimas

Įstaigos kategorija	Vidutinis pareiginės algos dydis 2022 m. su galimais papildinimais, EUR, bruto*	Vidutinis pareiginės algos dydis 2022 m. su galimais papildinimais, kartu su kintamąja, EUR, bruto	Vidutinis pareiginės algos dydis 2022 m. su galimais papildinimais, kintamąja dalimi ir 1/12 premijos EUR, bruto
I	3 255,5	4 758,1	4 863,3
II	2 899,8	3 844,1	4 032,8
III	2 430,4	2 955,9	3 099,6
IV	2 003,1	2 975,3	2 998,8

2 lentelė. Viešųjų įstaigų vadovų vidutinio darbo užmokesčio duomenys 2022 m.

*Lentelėje pateikiami 2022 m. darbo užmokesčio vidurkiai, 2023 m. duomenys dar nėra paskelbti



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 viešojoji 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 užmokesčiai 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 administracinių ir (ar) viešųjų paslaugų teikimo laiko sąnaudos ir kiti tikslai) įgyvendinimo ir (arba) viešosios įstaigos vadovui numatytų užduočių (susijusių su viešosios įstaigos vidaus administravimu bei veiklos efektyvumo didinimu) įvykdymo. Tikslai ir užduotys turi būti išreikšti konkrečiais veiklos rodikliais. Papildomos darbo užmokesčio dalies dydį, viešosios įstaigos 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. Tokiu atveju I kategorijos viešosios įstaigos vadovas maksimaliai galės gauti metinę 25067,02 eurų papildomą darbo užmokesčio dalį, II kategorijos – 19282,32 eurus. 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 perkelti 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 viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos. Tokiu atveju I kategorijos viešosios įstaigos vadovas maksimaliai galės gauti 27852,24 eurų o, II kategorijos – 21424,8 eurų premiją. 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, taip pat numatant, kad ši nuostata yra taikoma ir viešosios įstaigos darbuotojams.

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. Tokiu atveju I kategorijos viešosios įstaigos vadovas su maksimalia galima pareigine alga ir maksimalia priemokų suma, maksimaliai galės gauti 12533,51 eurus per mėnesį o, II kategorijos – 9641,16 eurus.

Siekiant užtikrinti vieningą atlygio politiką viešajame sektoriuje, bei remiantis Darbo kodekso 140 straipsnio 4 dalimi, įstatymo projektu numatoma, kad už darbą poilsio ir švenčių

dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, viešosios įstaigos vadovui mokama Darbo kodekso 144 straipsnio 1, 2, 3, 4 ir 5 dalyse nustatyta tvarka, už budėjimą mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

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 veiklos tikslais, ir jiems yra nustatytas įgyvendinimo terminas ir numatytas atskiras biudžetas, taip pat siekiant minėtų tikslų numatoma, kad Įstatymo projekto nuostatos reglamentuojančios mokėjimą už dalyvavimą paramos teikimo arba vystomojo bendradarbiavimo projektuose yra taikomos ir viešosios įstaigos darbuotojams. 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 viešosios įstaigos vadovui nustato viešosios įstaigos dalininkų susirinkimas, arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras, o viešosios įstaigos darbuotojui viešosios įstaigos vadovas. Už laiką, kurį viešosios įstaigos vadovas ar darbuotojai 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 ar darbuotojas 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, bei būtų išvengiama šališkumo, 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. Tikimasi, kad minėtomis taisyklėmis vadovaujantis sukurta vadovų apmokėjimo sistema, kurioje bus įtvirtinti aiškūs pareiginės algos nustatymo kriterijai, bei konkretūs pareiginės algos koeficientų dydžiai asmeniui atitikus kriterijus, užtikrins nešališką viešųjų įstaigų vadovų pareiginės algos nustatymą, sukurs teisingumo jausmą tarp viešųjų įstaigų.

Siekiant užtikrinti tvarų valstybės lėšų naudojimą, skaidrumo ir viešumo principų įgyvendinimą, bei remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. gruodžio 12 d. nutarimu Nr. 1261 patvirtintu „Bendrijų reikalavimų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų interneto svetainėms ir mobiliosioms programoms aprašo“ 1 punktu, Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją ir duomenų pakartotinio naudojimo įstatymo 2 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktais, įstatymo projekte nurodoma, kad viešoji įstaiga, kasmet, kai visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras, viešosios įstaigos vadovui nustato įstatymo projekto 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte nurodytus viešosios įstaigos veiklos tikslų ir (arba) viešosios įstaigos vadovui keliamas užduotis, veiklos rodiklius, nuo kurių priklausys viešosios įstaigos vadovui skiriamos papildomos darbo užmokesčio dalies dydis, bei įgyvendintus praėjusių metų veiklos rodiklius, šią informaciją viešai paskelbia savo interneto svetainėje tuo pačiu metu, kai skelbia viešųjų

įstaigų vadovų ir darbuotojų darbo užmokesčio dydžius Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka. Tačiau atsisakoma nuostatos, kad minėtą informaciją savo interneto svetainėje turi skelbti ir viešosios įstaigos savininko, ar dalininko, turinčio daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, teisės įgyvendinanti institucija savo interneto svetainėje, kaip perteklinės. Taip pat atsisakoma nuostatos, kad viešosios įstaigos savininko ar dalininko, turinčio daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, teisės 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, teisės 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 veiklos tikslus).

Numatoma įstatymo įsigaliojimo data 2024 m. sausio 1 d.

Numatoma teigiama priimto įstatymo pasekmė – tikimasi, kad atliekami darbo užmokesčio sandaros ir dydžio pakeitimai užtikrins rinkos sąlygas atitinkanti darbo užmokestį vadovams ir darbuotojams, ko pasėkoje į viešąsias įstaigas bus pritraukiami kompetentingi vadovai, kurie užtikrins gerą viešųjų įstaigų valdyseną. Taip pat tikimasi, kad gerėjanti viešųjų įstaigų valdysena sudarys sąlygas asmenims ir ūkio subjektams gauti kokybiškesnes viešąsias ir viešojo administravimo paslaugas, didės visuomenės pasitenkinimas gaunamų paslaugų kokybe.

Pasikeitusio teisinio reguliavimo stebėseną atliks Vyriausybės įgaliota įstaiga (Viešojo valdymo agentūra), kuriai Įstatymu yra numatytos atitinkamos funkcijos, susijusios su informacijos apie viešųjų įstaigų valdyseną kaupimu ir analize. Rodiklių, pagal kuriuos bus atliekama Įstatymo įgyvendinimo stebėseną, rinkinys šiuo metu yra rengiamas bendradarbiaujant su Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos ekspertais (vykdant TCI (Technical support instrument) projektą „Evaluating Public Administrations in Latvia and Lithuania“). Planuojama, kad rodiklių rinkinys bus patvirtintas Vyriausybės nutarimu.

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 antikorporcinio 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“, „viešojoji 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.

**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
ĮSTATYMAS**

2023 m. d. Nr.
Vilnius

1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas

1. Šis įstatymas nustato viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė (toliau – viešoji įstaiga), vadovų ir darbuotojų darbo užmokesčio dydžius ir darbo apmokėjimo sąlygas.

2. Šis įstatymas netaikomas:

- 1) valstybinėms aukštosioms mokykloms;
- 2) valstybiniams mokslinių tyrimų institutams, veikiantiems kaip viešosios įstaigos;
- 3) asmens sveikatos priežiūros įstaigoms, kurių savininkė ar dalininkė, turinti daugiau negu pusę balsų visuotiniame dalininkų susirinkime, yra valstybė ar savivaldybė.

2 straipsnis. Viešosios įstaigos vadovo darbo užmokestis

1. Viešosios įstaigos vadovo darbo užmokestį sudaro:

1) pareiginė alga, kurią nustato visuotinis dalininkų susirinkimas sprendimu, jei valstybė ar savivaldybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime (toliau – visuotinis dalininkų susirinkimas), arba viešosios įstaigos savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija, jei viešosios įstaigos savininkė yra valstybė (toliau – viešosios įstaigos savininkė), arba savivaldybės meras, jei viešosios įstaigos savininkė yra savivaldybė (toliau – savivaldybės meras), pagal viešosios įstaigos visuotinio dalininkų susirinkimo arba viešosios įstaigos savininkės, arba savivaldybės mero patvirtintą vadovų darbo apmokėjimo sistemą;

2) papildoma darbo užmokesčio dalis, kuri priklauso nuo užsibrėžtų viešosios įstaigos veiklos tikslų įgyvendinimo ir (arba) viešosios įstaigos vadovui numatytų užduočių įvykdymo. Šie tikslai (mažėjančios administracinių ir (ar) viešųjų paslaugų teikimo laiko sąnaudos ir kiti tikslai) ir (arba) užduotys (susijusios su viešosios įstaigos vidaus administravimu bei veiklos efektyvumo didinimu) turi būti išreikšti konkrečiais veiklos rodikliais. Papildomos darbo užmokesčio dalies dydį, veiklos tikslus ir (arba) viešosios įstaigos vadovo užduotis bei veiklos 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. 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. Naujai įsteigtos viešosios įstaigos vadovui ar naujai priimtam viešosios įstaigos vadovui viešosios įstaigos veiklos tikslai ir (arba) viešosios įstaigos vadovo užduotys bei veiklos rodikliai nustatomi per vieną mėnesį nuo viešosios įstaigos vadovo priėmimo dienos. Jeigu viešosios įstaigos vadovo darbo viešojoje įstaigoje pradžios data yra vėlesnė negu spalio 1 diena, jam viešosios įstaigos veiklos tikslai ir (arba) viešosios įstaigos vadovo užduotys bei veiklos rodikliai einamiesiems kalendoriniams metams gali būti nenustatomi;

3) premija. Viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras gali priimti sprendimą skirti viešosios įstaigos vadovui už išskirtinį jo indėlį įgyvendinant viešosios įstaigos veiklos tikslus arba pasiektus papildomus išskirtinius rezultatus, pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinius, premiją, kuri negali būti didesnė nei 4 viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos dydžiai;

4) priemokos. Viešosios įstaigos visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras gali priimti sprendimą viešosios įstaigos vadovui skirti priemokas: už pavadavimą (jei raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas); už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą (jei dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos); už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą (jei 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 viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos, o skiriamų priemokų, nurodytų šiame punkte, suma negali viršyti 80 procentų viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos;

5) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, viešosios įstaigos vadovui mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio 1, 2, 3, 4 ir 5 dalyse nustatyta tvarka, už budėjimą mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

2. Viešosios įstaigos vadovo darbo užmokestis skaičiuojamas taikant Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatytą pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį (toliau – pareiginės algos bazinis dydis).

3. Viešosios įstaigos vadovo pareiginė alga apskaičiuojama, šio įstatymo priede nustatytą pareiginės algos koeficientą padauginus iš pareiginės algos bazinio dydžio.

4. Visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras nustato viešųjų įstaigų vadovų darbo apmokėjimo sistemą, kurioje pagal šio įstatymo priedą detalizuojami viešųjų įstaigų vadovų pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijai (viešosios įstaigos kategorija, nustatyta pagal šio įstatymo 5 straipsnį, viešosios įstaigos veiklos kriterijai (veiklos pobūdis, veiklos ir (arba) sprendimų galiojimo ribos, veiklos mastas, žmogiškieji ištekliai, vadovo kompetencija ar kiti kriterijai) ir pagal kiekvieną kriterijų nustatyti konkretūs pareiginės algos koeficientų dydžiai, jų peržiūrėjimo tvarka, premijų skyrimo kriterijai, priemokų skyrimo tvarka. Viešųjų įstaigų vadovų pareiginė alga turi būti peržiūrima ir keičiama vadovų darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka.

3 straipsnis. Viešosios įstaigos darbuotojų darbo užmokestis

1. Viešųjų įstaigų darbuotojų darbo užmokestį sudaro:

1) pareiginė alga;

2) priemokos;

3) mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, budėjimą;

4) premijos, skiriamos paskatinti darbuotoją už veiklos rezultatus, mokamos pagal darbovietėje taikomą darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą;

5) kitos darbo užmokesčio dalys, jei jų taikymas nustatytas viešosios įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje.

2. Viešosios įstaigos darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas nustato viešojoje įstaigoje patvirtinta darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, kuri nustatoma vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis.

3. Viešųjų įstaigų darbuotojų pareiginė alga nustatoma iš darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo, kurio minimalūs

pareiginės algos koeficientų dydžiai už nekvalifikuotą darbą negali būti mažesni negu viena Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga (toliau – MMA), o už kvalifikuotą darbą negali būti mažesni nei 1,1 MMA. Viešosios įstaigos darbuotojų maksimalus pareiginės algos koeficientas negali viršyti viešosios įstaigos vadovo maksimalaus pareiginės algos koeficiento, 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 numatoma didesnė pareiginė alga, bet ne daugiau nei 100 procentų didesnė už atitinkamai viešųjų įstaigų vadovų kategorijai nustatytą maksimalų pareiginės algos koeficiento dydį. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje, atsižvelgiant į šio įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas, detalizuojami viešosios įstaigos pareigybių sąrašė esančių pareigybių pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijai (darbo patirtis, išsilavinimas, veiklos sudėtingumas, atsakomybės ir savarankiškumo lygis, papildomų įgūdžių ar žinių, svarbių einamoms pareigoms, turėjimas, darbo sąlygos, ar kiti kriterijai) ir, atsižvelgiant į nurodytuosius kriterijus, nustatomi maksimalūs pareiginės algos koeficientų dydžiai, pareiginės algos koeficientų intervalai konkrečioms pareigybėms. Darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje taip pat nustatomi priemonų, premijų ar kitų darbo užmokesčio sudedamųjų dalių dydžiai ir jų skyrimo tvarka. Viešųjų įstaigų darbuotojų pareiginė alga turi būti peržiūrima ir keičiama darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje nustatyta tvarka.

3. Viešosios įstaigos darbuotojų darbo užmokestis skaičiuojamas taikant pareiginės algos bazinį dydį, pareiginė alga apskaičiuojama, darbuotojų darbo apmokėjimo sistemoje numatytą pareiginės algos koeficientą padauginus iš pareiginės algos bazinio dydžio.

4. Viešosios įstaigos darbuotojui gali būti skiriamos priemonos: už pavadavimą (jei raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas); už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą (jei dėl to viršijamas įprastas darbo krūvis arba atliekamos pareigybės aprašyme nenumatytos funkcijos); už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą (jei padidėjęs darbų mastas atliekant pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės). Skiriamos priemonos dydį nustato darbuotoją į pareigas priimančias asmuo. Skiriama priemonė negali būti mažesnė kaip 10 procentų darbuotojo pareiginės algos, o skiriamų priemonų, nurodytų šiame punkte, suma negali viršyti 80 procentų darbuotojo pareiginės algos.

5. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą, viešųjų įstaigų darbuotojams mokama Darbo kodekso 144 straipsnio 1, 2, 3, 4 ir 5 dalyse nustatyta tvarka. Už budėjimą darbuotojui mokama Darbo kodekso nustatyta tvarka.

6. Darbdavio lygmens ir darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos palankesnės darbuotojų apmokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą bei budėjimą sąlygos.

4 straipsnis. Mokėjimas už dalyvavimą paramos teikimo arba vystomojo bendradarbiavimo projektuose

1. Viešosios įstaigos vadovui ar darbuotojui 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 remiantis Europos Sąjungos teisės aktais įsteigtomis institucijomis (toliau – veikla pagal bendradarbiavimo sutartis), jeigu šie projektai ar veikla turi konkrečius ir išmatuojamus tikslus, suderinamus su viešosios įstaigos veiklos tikslais, ir jiems 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 projektų ar bendradarbiavimo sutartyse nustatytomis sąlygomis (pagal įkainius). Jei sąlygos (ir įkainiai) nenustatyti, mokėjimo už

dalyvavimą įgyvendinant projektus ar veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis įkainius viešosios įstaigos vadovui nustato viešosios įstaigos dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras, o viešosios įstaigos darbuotojui viešosios įstaigos vadovas.

2. Už laiką, kurį viešosios įstaigos vadovas ar darbuotojas dalyvauja įgyvendinant projektus ar veikloje pagal bendradarbiavimo sutartis, už kurį mokama šio straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka, darbo užmokestis iš valstybės ar savivaldybės biudžeto lėšų viešosios įstaigos vadovui ar darbuotojui nemokamas.

5 straipsnis. Viešosios įstaigos kategorija

1. Viešosios įstaigos kategoriją nustato visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras rašytiniu sprendimu, atsižvelgdami į viešosios įstaigos veiklos pobūdį.

2. Viešosios įstaigos skirstomos į:

- 1) I kategorijos – viešojo įstaiga, turinti viešojo administravimo įgaliojimus;
- 2) II kategorijos – kitos viešosios įstaigos.

6 straipsnis. Iš viešosios įstaigos lėšų mokamos materialinės pašalpos

Tiesioginis vadovas viešosios įstaigos darbuotojui, o visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras viešosios įstaigos vadovui, gali priimti sprendimą iš viešosios įstaigos lėšų skirti iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio materialinę pašalpą, jei materialinė būklė sunki dėl jų pačių ligos, artimųjų giminių, sutuoktinio, partnerio (kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka), sugyventinio, jo tėvų, vaikų (įvaikių), brolių (įbrolių) ir seserų (įseserių), taip pat išlaikytinių, kurių globėjais ar rūpintojais įstatymų nustatyta tvarka yra paskirti viešosios įstaigos vadovai ar darbuotojai, ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra rašytinis viešosios įstaigos vadovo ar darbuotojo prašymas ir pateikti atitinkami tai patvirtinantys dokumentai. Mirus viešosios įstaigos vadovui ar darbuotojui, materialinė pašalpa išmokama jo šeimos nariams, jeigu yra mirusio viešosios įstaigos vadovo ar darbuotojo šeimos nario (narių) rašytinis prašymas ir pateikti tai patvirtinantys reikalingi dokumentai.

7 straipsnis. Informacijos apie darbo užmokestį skelbimas ir teikimas

1. Viešojo įstaiga, kasmet, kai visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras, viešosios įstaigos vadovui nustato šio įstatymo 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte nurodytus viešosios įstaigos veiklos tikslus ir (arba) viešosios įstaigos vadovui keliamas užduotis, veiklos rodiklius, nuo kurių priklausys viešosios įstaigos vadovui skiriamos papildomos darbo užmokesčio dalies dydis, bei įgyvendintus praėjusių metų veiklos rodiklius, šią informaciją viešai paskelbia savo interneto svetainėje tuo pačiu metu, kai skelbia viešųjų įstaigų vadovų ir darbuotojų darbo užmokesčio dydžius Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

2. 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), priemokas (jų dydžius ir paskyrimo datas), papildomai darbo užmokesčio daliai nustatyti taikytus veiklos rodiklius, viešosios įstaigos vadovui nustatytas užduotis ir jų įvykdymo rezultatus, viešosios įstaigos veiklos tikslus).

8 straipsnis. Įstatymo įsigaliojimas, įgyvendinimas ir taikymas

1. Šis įstatymas, išskyrus šio straipsnio 2, 3 ir 8 dalis, įsigalioja 2024 m. sausio 1 d.

2. Viešosios įstaigos dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras iki šio įstatymo įsigaliojimo turi nustatyti viešosios įstaigos kategoriją, pagal tai parengti ir patvirtinti vadovų darbo apmokėjimo sistemas.

3. Viešosios įstaigos vadovas iki šio įstatymo įsigaliojimo, vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis, patvirtina, o jei viešojoje įstaigoje yra galiojanti darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, peržiūri ir prireikus pakeičia, darbuotojų darbo apmokėjimo sistemą.

4. Jei viešosios įstaigos vadovui iki šio įstatymo įsigaliojimo nebuvo nustatyti konkretūs viešosios įstaigos veiklos tikslai ir (arba) viešosios įstaigos vadovo užduotys, veiklos rodikliai, visuotinis dalininkų susirinkimas arba viešosios įstaigos savininkė, arba savivaldybės meras šiuos rodiklius turi nustatyti iki 2024 m. sausio 31 d.

5. Įsigaliojus šiam įstatymui, viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos koeficientai ir darbuotojų bazinis darbo užmokestis (jei jį skaičiuojant buvo taikomas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis) perskaičiuojami, viešosios įstaigos vadovo ir darbuotojų iki šio įstatymo įsigaliojimo gautą pareiginę algą padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Gautas koeficientas apvalinamas viešosios įstaigos vadovo ar darbuotojo naudai iki šimtųjų dalių. Tais atvejais, kai skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas. Įsigaliojus šiam įstatymui, viešųjų įstaigų vadovams iki šio įstatymo įsigaliojimo nustatyta pareiginė alga ir darbuotojams taikytas bazinis darbo užmokestis negali būti sumažinti tol, kol jie eina tas pačias pareigas.

6. Jei, įsigaliojus šiam įstatymui, 2023 metais nustatyta viešosios įstaigos vadovui ir pavaduotojams mėnesinės algos kintamoji dalis už 2022 metus pasiektus viešosios įstaigos veiklos rezultatus liko neišmokėta, ji apskaičiuojama pagal mėnesinės algos pastoviosios bei kintamosios dalies dydžius, nustatytus iki šio įstatymo įsigaliojimo, ir mokama iki šio įstatymo įsigaliojimo galiojusia tvarka.

7. Mėnesinės algos kintamoji dalis už 2023 metais pasiektus viešosios įstaigos veiklos rezultatus apskaičiuojama pagal mėnesinės algos pastoviosios bei kintamosios dalies dydžius, nustatytus iki šio įstatymo įsigaliojimo, ir išmokama vieną kartą šiame įstatyme nustatyta papildomos darbo užmokesčio dalies išmokėjimo tvarka.

8. Lietuvos Respublikos Vyriausybė iki 2023 m. gruodžio 31 d. priima šio įstatymo įgyvendinamuosius teisės aktus.

Skelbiu šį Lietuvos Respublikos Seimo priimtą įstatymą.

Respublikos Prezidentas

Lietuvos Respublikos
viešųjų įstaigų, kurių savininkė ar
dalininkė, turinti daugiau negu
pusę balsų visuotiniame dalininkų
susirinkime, vadovų ir jų
pavadootojų darbo apmokėjimo
įstatymo
priedas

**VIEŠŲJŲ ĮSTAIGŲ VADOVŲ PAREIGINĖS ALGOS
KOEFIICIENTAI**

(pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)

Viešųjų įstaigų kategorijos	Viešųjų įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai
I	2–3,9
II	1,1–3

**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 PROJEKTO DERINIMO
PAŽYMA**

Institucijos pavadinimas, rašto data ir numeris	Pastabos ir pasiūlymai	Žyma apie pastabas ir pasiūlymus, į kuriuos neatsižvelgta ar atsižvelgta iš dalies
Centrinės projektų valdymo agentūros 2023-07-17 raštas Nr. 2023/2-5077	<p>1. Įstatymo projekto 5 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos viešųjų įstaigų kategorijos ir pagal jas Įstatymo projekto priede nustatomi pareiginės algos koeficientų dydžiai bei Įstatymo projekto 2 straipsnio 1 dalies 1 p. įtvirtinta, kad visuotinis dalininkų susirinkimas, remdamasis minėtais nustatytais pareiginės algos koeficientų dydžiais nustato viešosios įstaigos vadovo pareiginės algos dydį. I kategorijai priskirtina–viešojo įstaiga, turinti viešojo administravimo įgaliojimus (pareiginės algos koeficientas nuo 2 iki 3,9, kas sudarytų 3 570,8 – 6 963,06 Eur), II kategorijai – kitos viešosios įstaigos (pareiginės algos koeficientas nuo 1,1 iki 2,81 963,94 – 4 999,12 Eur). Pažymėtina tai, kad Įstatymo projekte paliekama visuotiniam dalininkų susirinkimui tvirtinti darbo apmokėjimo sistemą dėl viešųjų įstaigų vadovų darbo užmokesčio, Įstatymo projektu išplečiami tik pareiginės algos koeficientų intervalai. Toks reguliavimas sietinas su galimu subjektyvumu, šališkumu, nustatant viešųjų įstaigų vadovų darbo užmokestį, todėl Įstatymo projekte turėtų būti įtvirtintos ne tik pareiginės algos koeficientų ribos, bet ir atitinkami kriterijai pagal kuriuos konkrečios koeficientų ribos būtų priskirtinos atitinkamai viešajai įstaigai pagal nustatytus kriterijus. Atsižvelgiant į tai, siūlome Įstatymo projekte įtvirtinti viešųjų įstaigų skirstymą į dideles, vidutines, mažas, labai mažas, priskiriant konkretų koeficiento dydį (pareiginės algos dydį) pagal viešųjų įstaigų minėtą suskirstymą, paliekant Įstatymo projekte nustatytas kategorijas. Pvz., kriterijai, I kategorijai priskirta viešojo įstaiga yra: 1) Didelė viešojo įstaiga, kurios vidutinis metinis darbuotojų skaičius pagal sąrašą per ataskaitinius finansinius metus didesnis nei 250 darbuotojų ir finansavimo pajamos ir (ar) administruojamos lėšos yra virš 50 mln., tokios viešosios įstaigos pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis kaip 3,5; 2) Vidutinė viešojo įstaiga, kurios vidutinis metinis darbuotojų skaičius pagal sąrašą per ataskaitinius finansinius metus yra 150 darbuotojų ir finansavimo pajamos ir (ar) administruojamos lėšos yra virš 25 mln., tokios viešosios įstaigos pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis kaip 3; 3) Maža</p>	<p>1. Neatsižvelgta. Pažymima, kad teikiamame pasiūlyme nurodomi tik minimalūs viešųjų įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientai, tačiau siekiant užtikrinti vieningą viešojo sektoriaus vadovų apmokėjimą maksimalios pareiginės algos koeficientų ribos turi būti nustatomos (pavyzdžiui, kaip Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatyme). Taip pat paminėtina, kad iš kasmet renkamų duomenų apie viešųjų įstaigų vadovų darbo užmokestį matoma tendencija, jog itin smulkus viešųjų įstaigų suskirstymas į kategorijas yra neefektyvus, kadangi nuolatos atsiranda kategorijų kuriose nebelieka nei vienos viešosios įstaigos, be to toks skirstymas labai apriboja galimybes viešųjų įstaigų vadovams numatyti jų kompetencijas ir rinkos sąlygas atliepiančių darbo užmokestį. Taip pat pažymėtina, kad įstatymo projekte yra nustatomi kriterijai, kuriais remiantis yra</p>

	<p>viešoji įstaiga, kurios vidutinis metinis darbuotojų skaičius pagal sąrašą per ataskaitinius finansinius metus yra 50 darbuotojų ir finansavimo pajamos ir (ar) administruojamos lėšos yra virš 5 mln., tokios viešosios įstaigos pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis kaip 2,5; 4) Labai maža viešoji įstaiga, kurios vidutinis metinis darbuotojų skaičius pagal sąrašą per ataskaitinius finansinius metus yra 10 darbuotojų ir finansavimo pajamos ir (ar) administruojamos lėšos 350 tūkstančių, tokios viešosios įstaigos pareiginės algos koeficientas negali būti mažesnis kaip 2. Nurodytu principu siūlome suskirstyti ir Įstatymo projekte įtvirtintus II kategorijos pareiginės algos koeficientus.</p>	<p>nustatoma viešosios įstaigos vadovo pareiginė alga, t. y. įstaigos kategorija, bei viešosios įstaigos veiklos kriterijai, kurie yra nustatomi bendroje vadovų darbo apmokėjimo sistemoje, t. y. veiklos pobūdis ir (arba) sprendimų galiojimo ribos, veiklos mastas, žmogiškieji ištekliai, vadovo kompetencija ir kt.</p>
--	--	---